



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

ที่ ศพด. ๒๕๖๖

วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น (Performance Agreement : PA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ได้มอบหมายให้ ข้าพเจ้า นางอุดม เปรมไธสง ตำแหน่ง ครูชำนาญการ เข้าร่วมการประชุมสัมมนาโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น (Performance Agreement : PA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๒๗-๒๙ มกราคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมสกายวิว อ.เมืองบุรีรัมย์ จ.บุรีรัมย์ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพครูให้มีความเข้าใจในการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

บัดนี้ นางอุดม เปรมไธสง ตำแหน่ง ครูชำนาญการ ได้เข้าร่วมโครงการดังกล่าวเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการประชุมสัมมนาโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น (Performance Agreement : PA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังมีรายละเอียดแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางอุดม เปรมไธสง)

ครูชำนาญการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวรินเพ็ญ เตรียมไธสง)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

(ลงชื่อ)

(นางฉวีวรรณ อุดมไธสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

(ลงชื่อ)

(นายอลงกต เตือนไธสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

รายงานการอบรม

รายงานการประชุมสัมมนาโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น (Performance Agreement : PA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วันที่ ๒๗-๒๙ มกราคม ๒๕๖๖

ณ โรงแรมสกายวิว จ.บุรีรัมย์

วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๖

วPA คืออะไร PA หรือที่เรียกเต็มๆว่า Performance Agreement คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ซึ่ง PA คือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งตรงสู่การบรรลุซึ่ง วิสัยทัศน์และพันธกิจ หรือความสำเร็จขององค์กร มีการทำข้อตกลงล่วงหน้าถึงกิจกรรม ตัวชี้วัดที่จะประเมิน ตลอดจนเกณฑ์ผ่าน โดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินสามารถร่วมกันกำหนด และข้อตกลงต่างๆ ต้องสอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะงานของ ตำแหน่งงานนั้น และ สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน/องค์กรนั่นเอง

ขั้นตอนการทำ PA (Performance Agreement)

- ผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมินทำข้อตกลงประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ก่อนเริ่มรอบการประเมิน
- เมื่อผ่านพ้นระยะการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินและ ผู้ถูกประเมิน ร่วมรับรู้ผลการประเมินพร้อมกัน รวมทั้ง ร่วมกัน วางแผนการพัฒนา/ฝึกอบรมผู้ถูกประเมินเมื่อมีข้อควรพัฒนา
- ผู้ประเมินกำหนดข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบต่อไปกับผู้ถูกประเมิน โดยควรครอบคลุมจุดที่ควรพัฒนา

ทำไมคุณครูต้องทำ PA (Performance Agreement)

ครูทุกคนต้องทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) กับ ผอ. ทุกปีงบประมาณ ตามแบบของ ก.ค.ศ. และต้องได้คะแนนการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ เพื่อคงวิทยฐานะ และ ใช้ในการประเมินเลื่อนเงินเดือน

ประโยชน์การทำ Performance Agreement

ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถทบทวนลักษณะการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการจัดสรรปันส่วนงาน เพื่อให้การ ปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งหน่วยงานสอดคล้องกับพันธกิจของ หน่วยงาน/องค์กร

- การทำข้อตกลงการประเมินผลก่อนการประเมินผลจริง โดย ข้อตกลงเป็นที่ยอมรับทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน รวมทั้ง ข้อตกลงเป็นที่รับรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดการ ยอมรับและสร้างความยุติธรรมในหน่วยงาน
- ในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ๒ หน้าที่ (Dual Position) การทำข้อตกลงการประเมินผลจะทำให้สามารถแบ่งเวลา การ ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งมีความแม่นยำมากขึ้น

วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๖

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Agreement : PA) คือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุพันธกิจและความสำเร็จขององค์กร โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินและกิจกรรมตัวชี้วัดต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า สอดคล้องกับตำแหน่งและภาระงาน รวมถึงจุดมุ่งหมายขององค์กรนั้นๆโดยมีจุดมุ่งหมายในการประเมินเพื่อ

๑. วัดศักยภาพของพนักงาน ในภาระงานที่ได้ปฏิบัติว่า ดีหรือต่ำกว่ามาตรฐานหรือไม่ ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงจุดเด่นและจุดด้อยของพนักงานแต่ละคน
๒. ช่วยในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้าย รวมถึงพิจารณาปรับฐานเงินเดือนและให้เงินพิเศษต่าง ๆ กับพนักงานได้
๓. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อการประเมินจะช่วยให้พนักงานทราบถึงจุดเด่นและจุดด้อยของตัวเอง ซึ่งทำให้พนักงานทราบถึงจุดที่ควรส่งเสริม แก้ไข หรือพัฒนาได้
๔. ช่วยให้หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาทราบถึงจุดเด่นของพนักงานแต่ละคน ทำให้สามารถมอบหมายงานได้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคนได้
๕. เป็นข้อมูลสำคัญที่ช่วยในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

การประเมินรูปแบบนี้ จะช่วยให้ทราบศักยภาพของพนักงานแต่ละคนว่า มีศักยภาพในภาระงานที่ได้ปฏิบัติหรือไม่ อะไรที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อย รวมถึงสามารถพิจารณาได้ว่า พนักงานคนนั้นมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จมากน้อยแค่ไหน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้นอกจากจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาตัวเองของพนักงานแล้ว และเป็นส่วนสำคัญในการปรับปรุงพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าอีกด้วย ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA) นี้ จึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญขององค์กรที่ช่วยปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น และยังเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรได้อย่างดี สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ในการประเมินวิทยฐานะใหม่ที่ทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด ซึ่งเรียกว่า วPA นั้น จะนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในพิจารณาเกี่ยวกับเงินเดือนและการขอวิทยฐานะ คือ ใช้ในการขอเลื่อนวิทยฐานะ การขอเลื่อนขั้นเงินเดือน และการคงไว้ซึ่งวิทยฐานะ โดยมีองค์ประกอบในการพัฒนางาน ๒ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ซึ่งแบ่งเป็น

๑. ชั่วโมงการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
๒. คุณภาพการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ซึ่งตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ข้าราชการครู จะต้องยื่นข้อตกลงในการพัฒนางาน ทุกปีงบประมาณเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งนายจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสำหรับประเมินจำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ
๒. กรรมการจำนวน ๒ คน ครูจากโรงเรียนอื่นไม่ต่ำกว่า ข้าราชการพิเศษ หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกโรงเรียนที่มีความเหมาะสมก็ได้

ซึ่งการพิจารณานั้น จะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๒ ด้าน คือ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA) นับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ครูผู้สอน โดยเฉพาะที่เป็นข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และรวมถึงข้าราชการครูในสังกัดอื่น ๆ ที่ต้นสังกัดอาจจะพิจารณาใช้เกณฑ์เหล่านี้ในภายหลัง จะต้องทำความเข้าใจกับหลักเกณฑ์เหล่านี้เพื่อให้ปฏิบัติตามได้ถูกต้องและส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน



ภาคผนวก

