

การขับเคลื่อนจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้ข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของผู้บริหารสถานศึกษา

ดร.กัมพล เจริญรักษ์

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

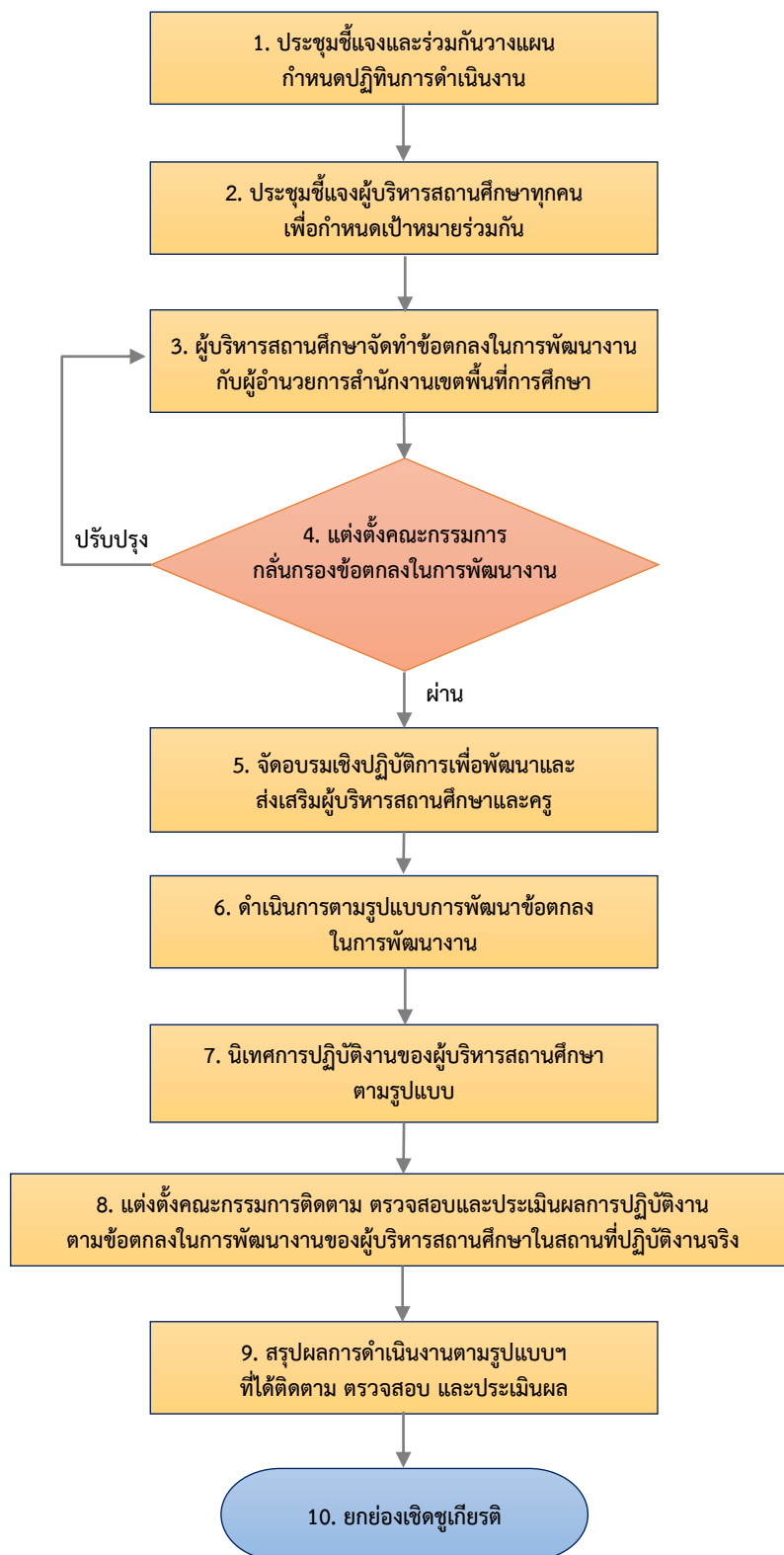
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) กับผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2564 : 12-13) และตรงกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2564 : 4) ข้อ 5 การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Appraisal (PA) โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระบบ Digital Performance Appraisal (DPA) ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา (ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) ทุกปีงบประมาณ

จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาในการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 10 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 และได้ดำเนินการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ผ่านมาจำนวน 1 วงรอบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2565) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนกระบวนการในการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด สอดคล้องกับบทความวิชาการของ ศรีนัยดิษฐ์ เบญจพงศ์ (2562 : 79) ที่กล่าวว่า ปัญหาด้านระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน คือ องค์กรไม่ให้ความสำคัญกับการบริหารผลการปฏิบัติงานทั้งระบบ แต่กลับเร่งรัดดำเนินการเฉพาะขั้นตอนประเมินผลช่วงปลายรอบการประเมิน องค์กรควรต้องชี้แจงทำความเข้าใจและฝึกอบรมให้ผู้บริหารและบุคลากรที่มีหน้าที่บังคับบัญชาเข้าใจ มีความรู้เกี่ยวกับระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และชี้ให้เห็นความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติงานต่อการสร้างประโยชน์แก่องค์กรและตัวบุคคลากร ตลอดจนผู้ประเมินไม่ใส่ใจการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ผู้ประเมินสนใจแต่เอกสารการประเมินมากกว่าการพัฒนาผลการปฏิบัติงานจากการดำเนินงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานในวงรอบแรกไม่สามารถสะท้อนปัญหาและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจริงตามบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งยังไม่สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงาน เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งระบบ ขาดการบูรณาการและเชื่อมโยงการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานให้สอดคล้องกับกระบวนการบริหารสถานศึกษา และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(Stakeholders) นอกจากนี้ยังพบว่า การดำเนินงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความเชื่อมโยงกับการบริหารงานตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ขาดการวางแผนการดำเนินงานที่เกิดจากการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ในส่วนของการกำหนดประเด็นท้าทายนั้นยังไม่สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม อีกทั้งผู้บริหารยังไม่มีรูปแบบ แนวทางการปฏิบัติที่ดีหรือนวัตกรรมที่นำมาใช้ในการขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู คุณภาพสถานศึกษาตามข้อตกลงในการพัฒนางานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย บริบทสถานศึกษาและนโยบายของส่วนราชการ จะเห็นได้ว่าการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรเชื่อมโยงกระบวนการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำทางวิชาการ มีการบริหารงานอย่างมืออาชีพ มีความรอบรู้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม สามารถพัฒนานวัตกรรมสร้างการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาและมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่ดี ดังที่ สิทธิพงษ์ สุพรม (2563 : 96) กล่าวว่า กระบวนการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย การบริหารคน ความรอบรู้ในการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารอย่างมืออาชีพ ความมีคุณภาพ ความมีประโยชน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับ ภารดี อนันต์นาวิ (2557 : 109) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำทางการศึกษาโดยเฉพาะรัฐบาลไทยมีกำหนดการจัดการศึกษา 4.0 ต้องมีการใช้นวัตกรรม การสร้างคุณค่า (Value Creation) การศึกษาไทยให้เกิดผลิตภาพโดยใช้ทั้งด้านความสามารถ ประสบการณ์ ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม สถานภาพ โดยมองอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์การบริหารองค์การทางการศึกษาตามสภาพบริบท (Context) สู่อุบัติและเป็นเลิศและมีภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21

จากสภาพปัญหาและความจำเป็นดังกล่าว ผู้เขียนสนใจศึกษาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะ จึงได้ดำเนินการขับเคลื่อนจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้ข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นข้อตกลงในการพัฒนางานส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย เพื่อให้ดำเนินการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเป้าหมายชัดเจน เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนานวัตกรรมหรือวิธีปฏิบัติเป็นเลิศของสถานศึกษาเพื่อแก้ปัญหา คิดค้นปรับเปลี่ยนและสร้างการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา และสอดคล้องกับจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิธีการขับเคลื่อนจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
โดยใช้ข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของผู้บริหารสถานศึกษา



แผนภาพวิธีการขับเคลื่อนจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
โดยใช้ข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีการขับเคลื่อนจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้ ข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของผู้บริหารสถานศึกษา 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. ประชุมชี้แจงและร่วมกัน
วางแผนกำหนดปฏิทินการดำเนินงานของ
ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร
การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย
คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ
ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.)
ประธานกลุ่มเครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และ
ศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับการใช้รูปแบบการ
พัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 1 ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องศึกษา
คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงใน
การพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1



2. ประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจกับผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน เพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกันใน
การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษากับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษา
คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน
ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายจำนวน 2
เรื่อง โดยเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานประเด็นท้าทายที่มีความ
สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา จำนวน 1 เรื่อง และเขียน
ข้อตกลงในการพัฒนางานประเด็นท้าทายที่มีความสอดคล้องกับจุดเน้น
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 1 เรื่อง
ซึ่งเลือกเพียง 1 จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 6 จุดเน้น ดังนี้

- 3.1 ความปลอดภัยของสถานศึกษา
- 3.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
- 3.3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้
- 3.4 การพัฒนาทักษะอาชีพ
- 3.5 การพัฒนาทักษะชีวิต
- 3.6 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะในศตวรรษที่ 21



4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง ข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 102 คน ซึ่งคณะกรรมการกลั่นกรองข้อตกลง ในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) ประธานกลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และ ศึกษาพิเศษ เมื่อกลั่นกรองเสร็จแล้วส่งคืน ให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขใน ส่วนที่เป็นข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ กลั่นกรอง จึงส่งกลับมาเพื่อผู้บังคับบัญชา พิจารณาลงนามในการจัดทำข้อตกลงในการ พัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา



5. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษา และครู ตลอดจนสร้างความรู้ ความเข้าใจใน การขับเคลื่อนข้อตกลงในการพัฒนางานของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 โดย PA Support Team ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึ กษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ได้รับการ อบรมพัฒนาเป็นวิทยากรจาก ก.ค.ศ. จำนวน 10 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึ กษา 1 คน 2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึ กษา จำนวน 1 คน 3) ผู้อำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน 4) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานวิทยฐานะ จำนวน 1 คน 5) ศึกษาพิเศษ จำนวน 2 คน 6) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน และ 7) ข้าราชการครู จำนวน 2 คน



6. ดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

7. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ ศึกษาพิเศษ ร่วมนิเทศการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนา งานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่ การศึ กษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

เพื่อสอบถามติดตาม สอบถามปัญหา วิธีการแก้ไขปัญหา และให้คำปรึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 6 จุดเน้น ประกอบด้วยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) ประธานกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และศึกษานิเทศก์ จำนวน 10 ชุด ตามกลุ่มเครือข่าย ซึ่งแต่ละชุดของคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะมีผู้บริหารการศึกษาหรือ ก.ต.ป.น. เป็นประธานคณะกรรมการ และมีศึกษานิเทศก์ ประจำกลุ่มเครือข่ายเป็นเลขานุการ



การกำหนดปฏิทินการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ณ สถานศึกษาจริงทุกแห่ง ซึ่งกำหนดตารางปฏิทินการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แยกตามกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา



คู่มือการใช้
รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ดร.กัมพล เจริญรักษ์
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่มา : <http://ptt1.go.th/home/?p=12293>

9. คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลสรุปผลการดำเนินงานตามรูปแบบที่ได้ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 6 จุดเน้น



10. ยกย่องเชิดชูเกียรติ โดยการประกาศผลรางวัลและมอบโล่รางวัลให้แก่สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในแต่ละด้าน จำนวน 6 จุดเน้น โดยแยกเป็น 10 กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตามเกณฑ์ระดับคุณภาพ



ผลการขับเคลื่อนจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้ข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการขับเคลื่อนจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้ข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถแสดงจำนวนและร้อยละระดับคุณภาพ ได้ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละ/ระดับคุณภาพของผลการปฏิบัติด้านการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 รายจุดเน้น

ที่	รายการ/จุดเน้น	จำนวนและร้อยละของผลการปฏิบัติ/ระดับคุณภาพ (N = 102 โรงเรียน)									
		ดีมาก		ดี		ปานกลาง		พอใช้		ปรับปรุง	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	ความปลอดภัยของสถานศึกษา	73	71.57	26	25.49	3	2.94	0	0	0	0
2	การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	74	72.55	19	18.63	9	8.82	0	0	0	0
3	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้	62	60.78	32	31.37	7	6.86	1	0.98	0	0
4	การพัฒนาทักษะอาชีพ	65	63.73	25	24.51	9	8.82	3	2.94	0	0
5	การพัฒนาทักษะชีวิต	75	73.53	20	19.61	6	5.88	1	0.98	0	0
6	การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะในศตวรรษที่ 21	80	76.43	18	17.65	4	3.92	0	0	0	0
รวมเฉลี่ย		72	70.58	23	22.55	6	5.89	1	0.98	0	0

จากตาราง 1 พบว่า ผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมเฉลี่ยส่วนใหญ่โรงเรียนมีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพดีมาก จำนวน 72 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 70.58 ระดับคุณภาพดี จำนวน 23 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 22.55 ระดับคุณภาพปานกลาง จำนวน 6 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 5.89 และระดับคุณภาพพอใช้ จำนวน 1 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 0.98 ตามลำดับ โดยจุดเน้นที่มีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพดีมาก 3 ลำดับแรก คือ จุดเน้นที่ 6 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและทักษะในศตวรรษที่ 21 จำนวน 80 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 76.43 รองลงมาคือ จุดเน้นที่ 5 การพัฒนาทักษะชีวิต จำนวน 75 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 73.53 และจุดเน้นที่ 2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จำนวน 74 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 72.55 ตามลำดับ จุดเน้นที่มีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพดีมากที่สุดคือ จุดเน้นที่ 3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ จำนวน 62 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 60.78

เมื่อพิจารณาเป็นรายจุดเน้น พบว่า จุดเน้นที่ 1 ความปลอดภัยของสถานศึกษา มีจำนวนโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพดีมาก คิดเป็นร้อยละ 71.57 ระดับคุณภาพดี คิดเป็นร้อยละ 25.49 ระดับคุณภาพปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 2.94 ไม่มีโรงเรียนใดมีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพพอใช้และปรับปรุง จุดเน้นที่ 2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีจำนวนโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพดีมาก คิดเป็นร้อยละ 72.55 ระดับคุณภาพดี คิดเป็นร้อยละ 18.63 ระดับคุณภาพปานกลางคิดเป็นร้อยละ 8.82 ไม่มีโรงเรียนใดมีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพพอใช้และปรับปรุง จุดเน้นที่ 3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ มีจำนวนโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพดีมากคิดเป็นร้อยละ 60.78 ระดับคุณภาพดี คิดเป็นร้อยละ 31.37 ระดับคุณภาพปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 6.86 ระดับคุณภาพพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 0.98 ไม่มีโรงเรียนใดมีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพปรับปรุง จุดเน้นที่ 4 การพัฒนาทักษะอาชีพ มีจำนวนโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพดีมาก คิดเป็นร้อยละ 63.73 ระดับคุณภาพดี คิดเป็นร้อยละ 24.51 ระดับคุณภาพปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 8.82 ระดับคุณภาพพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 2.94 ไม่มีโรงเรียนใดมีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพปรับปรุง จุดเน้นที่ 5 การพัฒนาทักษะชีวิต มีจำนวนโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพดีมาก คิดเป็นร้อยละ 73.53 ระดับคุณภาพดี คิดเป็นร้อยละ 19.61 ระดับคุณภาพปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 5.88 ระดับคุณภาพพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 0.98 ไม่มีโรงเรียนใดมีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพปรับปรุง และจุดเน้นที่ 6 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและทักษะในศตวรรษที่ 21 มีจำนวนโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพดีมาก คิดเป็นร้อยละ 76.43 ระดับคุณภาพดี คิดเป็นร้อยละ 17.65 ระดับคุณภาพปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.92 ไม่มีโรงเรียนใดมีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพพอใช้และปรับปรุง

บทสรุป

การขับเคลื่อนจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้ข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักในการพัฒนาได้มีส่วนร่วมดำเนินการตั้งแต่เริ่มต้นของกระบวนการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ได้แก่ มีการจัดประชุมชี้แจงและร่วมกันวางแผนกำหนดปฏิทินการดำเนินงานของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่หลากหลายส่วน จากการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนนี้ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนรับทราบเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการของตนอย่างชัดเจนตั้งแต่ต้นรอบการประเมินแล้ว ยังช่วยให้เห็นภาพความเชื่อมโยงของงานที่ตนรับผิดชอบกับผลสำเร็จขององค์กรได้ชัดเจนขึ้นอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2552 : 1-2) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Armstrong (2004 : 23) ที่กล่าวว่าจุดเริ่มต้นการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานขององค์กร ต้องกำหนดให้เป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนทรัพยากรบุคคล การวางรูปแบบการจัดระเบียบ รวมถึงต้องมีกระบวนการตรวจสอบและควบคุมกิจกรรมดำเนินการและให้ความเป็นผู้นำ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และตอบสนองความต้องการและข้อกำหนดของผู้มีส่วนได้เสีย นอกจากนี้แล้วผู้เขียนได้ดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาและส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการขับเคลื่อนข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดย PA Support Team ก่อนที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำข้อตกลงในการพัฒนางานของตนเองไปดำเนินการในสถานศึกษาที่ได้เขียนไว้กับผู้บังคับบัญชา ตลอดจนผู้เขียน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา และศึกษานิเทศก์ ร่วมการนิเทศการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามรูปแบบการพัฒนา ข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 เพื่อสอบถามติดตาม สอบถามปัญหา วิธีการแก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถเหมาะสมในการเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้วางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยเหลือกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ด้านความสำเร็จในงาน บุคลากรมีความสุขทุกครั้งเมื่อได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ให้ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่สำเร็จ และภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า (กษมา ช่วยยิ้ม. 2563 : 128-129)

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564, 29 ธันวาคม). **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.**
- กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). **การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ภาวดี อนันต์นารี. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 5 ชลบุรี : สำนักพิมพ์มนตรีจำกัด.
- ศรัณย์ดิษฐ์ เบญจพงศ์. (2562). **โฉมหน้าการบริหารผลการปฏิบัติงาน. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 และนานาชาติ ครั้งที่ 2 (หน้า 69-81).** นครสวรรค์ : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สิทธิพงษ์ สุพรหม. (2563). **การพัฒนาจุดเน้นเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วารสารวิจัยและประเมินผลอุบลราชธานี. 9(2), 98-107.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2565). **รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.** ปทุมธานี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). **คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.ค.ศ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : ภาพรวมระบบบริหารผลงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ.** กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เค.สิฟวิ้ง จำกัด.
- Armstrong (2004). **A Handbook of Human Resource Management Practice.** 10th ed. Philadelphia : Kogan Page.