

รายงานส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินผลงาน
วิทยฐานะครูชำนาญการ ภายใต้สถานการณ์
การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
(COVID-19)

จัดทำโดย นางสาวธนมณฑน์ จันทโชติ

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สังกัด กลุ่มงานประเมินบุคคลและมาตรฐานวิชาชีพ
ส่วนการสรรหาและข้อมูลบุคคล
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๔๐
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
หัวข้อรายงานส่วนบุคคล	๑
ความสำคัญของการศึกษา/ ที่มาของการนำเสนอ	๑
วัตถุประสงค์	๒
เป้าหมาย	๒
แนวคิด/หลักการที่ใช้ในการศึกษา	
- หลักการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๒
- หลักการวิเคราะห์สถานการณ์องค์กร SWOT Analysis	๓
- ระบบ LEAN	๕
- หลักการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องตามทฤษฎี PDCA	๗
แนวทางการดำเนินการ/ ระยะเวลา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	
- แนวทางการดำเนินการ	๘
- ระยะเวลา/ผู้เกี่ยวข้อง	๙
ประโยชน์จากการศึกษา	๑๐
งบประมาณ	๑๐
แนวทางการติดตามและประเมินผล	๑๑
ข้อเสนอแนะ	๑๑
บรรณานุกรม	

๑. หัวข้อ การพัฒนารูปแบบการประเมินผลงานวิทยฐานะครูชำนาญการ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

๒. ความสำคัญของการศึกษา / ที่มาของการนำเสนอ

กรุงเทพมหานครได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในข้อกำหนดเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครในบางส่วน เช่น การกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่ง เป็นต้น ประกอบกับสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ได้ให้ความเห็นในการพิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๖ ว่าการนำหลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. มาใช้โดยอนุโลม รวมถึงหลักเกณฑ์ที่กรุงเทพมหานครกำหนดเองบางหลักเกณฑ์ ซึ่งในปัจจุบันอาจไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการบริหารจัดการของกรุงเทพมหานคร จึงควรนำหลักเกณฑ์ดังกล่าวมาพิจารณาทบทวนและปรับปรุงให้เหมาะสม เพื่อให้การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นผลดีและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กำหนดให้ผู้ประสงค์จะขอรับการประเมิน ส่งคำร้องตามแบบที่ ก.ก. กำหนดได้ปีละ ๒ ครั้ง ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อตรวจสอบและรับรอง และส่งผู้บังคับบัญชาตามลำดับถึงสำนักงานการศึกษา วันที่ ๑๖-๓๐ เมษายน หรือวันที่ ๑๖-๓๑ ตุลาคม สำหรับวิทยฐานะครูชำนาญการ หลังจากนั้นให้สำนักงานการศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติและแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินทุกองค์ประกอบทั้ง ๓ ด้าน โดยเมื่อประเมินครบทุกด้านแล้วให้รายงานสำนักงานการศึกษา เพื่อนำผลการประเมินเสนอ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพิจารณาเพื่ออนุมัติผลการประเมิน

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้ส่งผลกระทบต่อประชากรโลกเป็นวงกว้าง โดยมีจำนวนผู้ป่วยติดเชื้อและผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ในระยะเวลาอันรวดเร็ว องค์การอนามัยโลกจึงได้ประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นโรคระบาดใหญ่ (Pandemic) ในวันที่ ๑๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๓ อีกทั้งการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ยังทำให้พฤติกรรมมนุษย์ เช่น การบริโภคหรือการบริการ เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายๆ ด้าน โดยรัฐบาลได้ประกาศให้ดำเนินมาตรการการป้องกัน คือให้ประชาชนอยู่บ้าน ลดการเดินทาง ลดการรวมกลุ่มกัน ส่งผลให้ในหลายภาคส่วนเกิดผลกระทบ เช่น เศรษฐกิจ สังคม การท่องเที่ยวและเทคโนโลยี และการศึกษา ทำให้สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชนไม่สามารถบริหารจัดการได้ตามปกติ แต่การดำเนินการประเมินผลงานวิทยฐานะครูชำนาญการมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร อันเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ผู้จัดทำจึงได้พัฒนารูปแบบการประเมินผลงานวิทยฐานะครูชำนาญการ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

(COVID-19) ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อไป

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินผลงานวิทยฐานะครูชำนาญการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

๓.๒ เพื่อลดขั้นตอนการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

๔. เป้าหมาย

๔.๑ เชิงปริมาณ

๔.๑.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการได้ตามกำหนดเวลาและครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ ๙๕

๔.๑.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการมีความพึงพอใจมาก คิดเป็นร้อยละ ๙๕

๔.๒ เชิงคุณภาพ

๔.๒.๑ สำนักการศึกษาที่มีมือในการประเมินผลงานวิทยฐานะครูชำนาญการในสถานการณ์ฉุกเฉิน

๔.๒.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ ลดขั้นตอนและการใช้เอกสารเพื่อขอรับการประเมิน

๕. แนวคิด / หลักการที่ใช้ในการศึกษา

ผู้จัดทำรายงานได้ศึกษาและค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง สำหรับดำเนินงานเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินผลงานวิทยฐานะครูชำนาญการ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยมีแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ การวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กร SWOT Analysis ระบบ LEAN และ PDCA เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนี้

๕.๑ หลักการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่

การนำหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ประกอบไปด้วย

๑) หลักคุณธรรม คือ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ความเท่าเทียมในทุกโอกาส

๒) หลักความรู้ ความสามารถ คือ สมรรถนะที่จำเป็นเหมาะสมกับการปฏิบัติราชการ

๓) หลักผลงาน คือ การให้คุณให้โทษ ยึดผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

๔) หลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน คือ ต้องทำให้การทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้มีความสุข สมบูรณ์ มั่นคง ปลอดภัย

๕) หลักการกระจายอำนาจ คือ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ส่วนราชการในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการตัดสินใจ

๕.๒ หลักการวิเคราะห์สถานการณ์องค์กร SWOT Analysis

SWOT Analysis: เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กร เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อยหรือสิ่งทีอาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต (Vision) ดังภาพประกอบที่ ๑

	เชิงบวก	เชิงลบ
สภาพแวดล้อมภายใน	<p>S</p> <p>จุดแข็ง (Strengths)</p>	<p>W</p> <p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p>
สภาพแวดล้อมภายนอก	<p>O</p> <p>โอกาส (Opportunities)</p>	<p>T</p> <p>ภัยคุกคาม / อุปสรรค (Threats)</p>

ภาพประกอบที่ ๑ SWOT Analysis

SWOT เป็นตัวย่อที่มีความหมายดังนี้

Strengths – จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบขององค์กร (ปัจจัยภายใน)

Weaknesses – จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบขององค์กร (ปัจจัยภายใน)

Opportunities – โอกาสที่จะทำให้องค์กรดำเนินการได้ (ปัจจัยภายนอก)

Threats – อุปสรรค ข้อจำกัด หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์กร (ปัจจัยภายนอก)

หลักการสำคัญของ SWOT ก็คือการวิเคราะห์ โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ ๒ ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอก (Situation Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอก และภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กรธุรกิจ และจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถ ด้านต่าง ๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนด วิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินตามกลยุทธ์ขององค์กรที่เหมาะสมต่อไป

ผู้จัดทำรายงานได้นำหลักการวิเคราะห์ SWOT Analysis ในการวิเคราะห์ กรุงเทพมหานครด้านการจัดการศึกษา เพื่อให้ทราบว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดที่ กรุงเทพมหานครจะดำเนินการพัฒนารูปแบบการประเมินผลงานวิทยฐานะครูชำนาญการ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีสิ่งใดที่เป็นจุดแข็งและโอกาสที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หรือมีจุดอ่อนและภัยคุกคามที่จะต้องปรับปรุง แก้ไขอย่างไรบ้าง โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ การวิเคราะห์ SWOT

Strengths (จุดแข็ง)	Weaknesses (จุดอ่อน)
<p>๑. ผู้บริหารสำนักการศึกษาให้ความสำคัญและมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นผลให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษาต้องมีการพัฒนารูปแบบการประเมินผลงานวิทยฐานะ ให้เห็นเป็นรูปธรรมตามนโยบายของผู้บริหาร</p> <p>๒. มีสำนักการศึกษาเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียนในสังกัดโดยเฉพาะ มีสำนักงานการเจ้าหน้าที่ ในการดูแลบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง ปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง บรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ เป็นต้น</p>	<p>๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่คุ้นชินกับระบบออนไลน์ เนื่องจากรูปแบบดังกล่าวยังไม่เคยใช้อย่างเป็นทางการมาก่อน</p> <p>๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขาดเครื่องมือและอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ หากมีก็จำนวนไม่เพียงพอและประสิทธิภาพการใช้งานไม่ดีเท่าที่ควร</p>
Opportunities (โอกาส)	Threats (ภัยคุกคามหรืออุปสรรค)
<p>๑. การพัฒนาของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ ICT สมัยใหม่ ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ Tablet Smartphone Digital TV Internet ฯลฯ สามารถนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินได้เป็นอย่างดี เพราะปัจจุบันเป็นที่ยอมรับของสังคมในทุกสาขาไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานการปกครอง การแพทย์หรือการจัดการศึกษา และหน่วยงานอื่น ๆ เกือบทั้งหมดว่า ICT ได้เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมากในการดำเนินชีวิตประจำวัน</p> <p>๒. กระแสสังคมในปัจจุบันกำลังทำความรู้จัก ให้การยอมรับ และเล็งเห็นถึงความสำคัญของการใช้ระบบออนไลน์ จึงเป็นโอกาสอันดีในการที่จะหาแนวร่วมและการสนับสนุนจากภาคสังคม เช่น เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน หรือหน่วยงานภาคีภาครัฐและเอกชนที่จะให้การสนับสนุนเครื่องมือ วิทยากรหรือแม้กระทั่งงบประมาณ หากเป็นไปได้</p>	<p>ปัจจุบันยังมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่แพร่ระบาดอย่างรวดเร็วในวงกว้าง โดยมีลักษณะการระบาดเป็นระลอกๆ ทำให้รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐได้กำหนดมาตรการในการป้องกันและยับยั้งการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสดังกล่าว โดยการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work From Home) เพื่อลดการปฏิบัติงานรวมกันเป็นกลุ่ม อาจส่งผลให้แผนการดำเนินงานที่วางไว้ไม่อาจดำเนินการได้ หรือล่าช้ากว่าปกติ</p>

การวิเคราะห์ SWOT Analysis กรุงเทพมหานครด้านการจัดการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจุบันผู้บริหารสำนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและการบริหารงานผ่านรูปแบบออนไลน์อย่างมาก ซึ่งหมายรวมถึงการให้ความสำคัญในการใช้สื่อออนไลน์ได้อย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับมีสำนักการศึกษาที่จะเป็นหน่วยงานหลักในการบูรณาการด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานอกจากนี้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปัจจุบันที่มีการพัฒนาไปมาก รวมถึงกระแสสังคมที่ให้การยอมรับการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในรูปแบบออนไลน์ ก็เป็นโอกาสที่จะให้ครูได้เข้าถึงง่าย สามารถนำมาพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองได้

๕.๓ ระบบ LEAN

LEAN เป็นแนวคิดในการบริหารจัดการการผลิต หรือองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยปราศจากความสูญเปล่า (Waste) ในทุก ๆ กระบวนการ โดยเน้นสร้างประสิทธิผลสูงสุด และลดการสูญเสียในวงจรการผลิตที่มุ่งเน้นในเรื่องการไหล (Flow) ของงานเป็นหลัก ซึ่งประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ เช่น ช่วยให้ประสิทธิภาพทำงานดีขึ้น ก่อให้เกิดการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริการลูกค้าดีขึ้น พนักงานมีกำลังใจมากขึ้น และช่วยลดต้นทุนสินค้าคงคลัง โดยหลักการพื้นฐานของ LEAN มี ๕ ข้อ ได้แก่

๑) การระบุคุณค่า (Identify Value) โดยมองว่าลูกค้าได้รับสิ่งที่มีคุณค่าและคุ้มค่าหรือไม่ และเป็นสิ่งที่ลูกค้าต้องการหรือไม่ ดังนั้น จึงต้องส่งมอบคุณค่าที่เหมาะสมแก่ลูกค้าเป็นหลัก การพึงเสียลูกค้าจะช่วยให้ผู้ประกอบการรับรู้ปัญหา หรือ Pain Point ของลูกค้า และส่งมอบคุณค่าที่ตอบโจทย์ลูกค้าได้

๒) แผนผังสายธารคุณค่า (Map The Value Stream) การเขียนแผนผังการไหลของงานเพื่อให้รู้ว่าเกิดความสูญเปล่าในขั้นตอนใด พร้อมทั้งวิเคราะห์ว่าแต่ละขั้นตอนใช้เวลา ใช้คนเท่าไร งานใดมีมูลค่าหรือไม่มีมูลค่า และการไหลของงานเป็นไปอย่างไรราบรื่นหรือติดขัดในขั้นตอนใด

๓) การทำงานอย่างต่อเนื่อง (Create Flow) เป็นการจัดทำให้งานไหลรื่น กำจัดคอขวดไม่ให้งานหยุดชะงัก ตามหลัก ๗ ความสูญเปล่า และใช้การจัดการเทคโนโลยีต่างๆ แก้ไขให้ทำงานได้อย่างต่อเนื่องจนจบกระบวนการ

๔) ระบบดึง (Establish Pull) เป็นการทำงานตามความต้องการที่เกิดขึ้นจริง เพื่อไม่ให้เกิดความสูญเปล่าด้านการผลิตสินค้ามากเกินไปเกินความต้องการ หรือเกิดสินค้าคงคลังมากเกินไป กระบวนการนี้จะทำให้การทำงานไหลลื่นอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามากขึ้น

๕) มุ่งสู่ความสมบูรณ์แบบ (Seek Perfection) มีการวัดผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยทำ PDCA (Plan Do Check Act) เพื่อให้งานออกมาได้มาตรฐาน สามารถตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข หากจุดบกพร่อง พัฒนาให้ดีขึ้น รวมถึงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

โดยหลักการตามทีกล่าวมาทำเพื่อขจัดความสูญเปล่า ๗ ประการ (๗ wastes) ที่ส่งผลประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ๑) ความสูญเสียดจากการรอคอย (Delay) ๒) ความสูญเสียดจากการเคลื่อนไหว (Motion) ๓) ความสูญเสียดจากการขนส่ง (Transportation) ๔) ความสูญเสียดจากการผลิตของเสีย (Defect) ๕) ความสูญเสียดจากการเก็บวัสดุคงคลัง (Inventory) ๖) ความสูญเสียดจากการผลิตมากเกินไป (Over Production) และ ๗) ความสูญเสียดจากกระบวนการผลิต (Processing)

จากแนวคิดของ LEAN ผู้จัดทำรายงานได้นำมาเป็นแนวทางในการลดขั้นตอนและลดเอกสารเพื่อขจัดความสูญเปล่าที่ส่งผลประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเปรียบเทียบดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ เปรียบเทียบการดำเนินการในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์

รูปแบบปกติ	รูปแบบออนไลน์
<p>๑. การยื่นคำขอรับการประเมิน</p> <p>ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ จัดทำเอกสารคำร้องขอรับการประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ (วก.๑) ส่งผ่านสำนักงานเขต เพื่อดำเนินการจัดส่งสำนักงานการศึกษา</p>	<p>๑. การยื่นคำขอรับการประเมิน</p> <p>ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ จัดทำเอกสารคำร้องขอรับการประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ (วก.๑) ผ่านระบบทรัพยากรบุคคลทางการศึกษากรุงเทพมหานคร (Education Human Resource System: e-HR)</p>
<p>๒. การแจ้งผลตรวจสอบคุณสมบัติเพื่อเตรียมรับการประเมิน</p> <p>ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ รับการแจ้งผลการตรวจสอบคุณสมบัติและดำเนินการ โดยสำนักงานการศึกษาจัดส่งบันทึกข้อความผ่านสำนักงานเขต</p>	<p>๒. การแจ้งผลตรวจสอบคุณสมบัติเพื่อเตรียมรับการประเมิน</p> <p>ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ รับการแจ้งผลการตรวจสอบคุณสมบัติและดำเนินการ ผ่านระบบทรัพยากรบุคคลทางการศึกษากรุงเทพมหานคร (Education Human Resource System: e-HR)</p>
<p>๓. การประเมินผลงาน</p> <p>ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดำเนินการนัดหมายคณะกรรมการประเมินและประเมินที่โรงเรียนของตนเองตามวันและเวลาที่นัดหมาย</p>	<p>๓. การประเมินผลงาน</p> <p>ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตดำเนินการนัดหมายคณะกรรมการประเมิน และดำเนินการประเมินผ่านระบบออนไลน์ พร้อมกันทุกโรงเรียนตามวันและเวลาที่กำหนด</p>
<p>๔. การส่งรายงานผลการประเมิน</p> <p>ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ จัดทำเอกสารการประเมินเป็นรูปเล่มส่งสำนักงานการศึกษา จำนวน ๑ เล่ม ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - วก.๑ แบบคำร้องขอรับการประเมินฯ - วก.๒ แบบประเมินวินัย คุณธรรม จริยธรรม (ด้านที่ ๑ ของกรรมการทั้ง ๓ คน) - วก.๓/๒ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (ด้านที่ ๒ ของกรรมการทั้ง ๓ คน) - วก.๑๐/๓ แบบประเมินด้านผลการปฏิบัติงาน (ด้านที่ ๓ ของกรรมการทั้ง ๓ คน) - วก.๖ แบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ฯ - วก.๗/๑ แบบรายงานผลการประเมินวิทยฐานะชำนาญการฯ ของกรรมการทั้ง ๓ คน 	<p>๔. การส่งรายงานผลการประเมิน</p> <p>ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ จัดทำเอกสารการประเมินเป็นรูปเล่มส่งสำนักงานการศึกษา จำนวน ๑ ชุด ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - วก.๘/๑ แบบรายงานสรุปผลการประเมินของคณะกรรมการวิทยฐานะชำนาญการ

ตารางที่ ๒ เปรียบเทียบการดำเนินการในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์ (ต่อ)

รูปแบบปกติ	รูปแบบออนไลน์
๔. การส่งรายงานผลการประเมิน (ต่อ) - วก.๘/๑ แบบรายงานสรุปผลการประเมิน ของคณะกรรมการวิทยฐานะชำนาญการ	

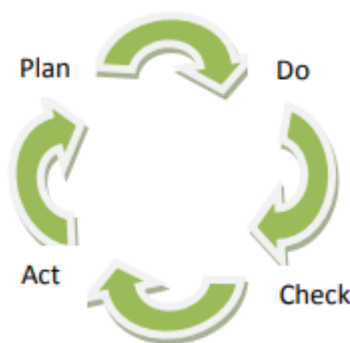
๕.๔ หลักการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องตามทฤษฎี PDCA (Plan-Do-Check-Act) ของศาสตราจารย์เดมมิง (Deming's cycle) ดังนี้

Plan (การวางแผน) หมายถึง ทักษะในการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หาวิธีการและกระบวนการให้บรรลุ เป้าหมายนั้นๆ โดยจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้กำกับไว้เพื่อจะได้นำไปใช้ในการประเมินผลการดำเนินการ

Do (การดำเนินงาน) หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติตามแผน ตามขั้นตอนและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงปัจจัยสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก จะต้องมีการปรับแผนในระหว่างดำเนินการโดยมีคำอธิบายและเหตุผลประกอบ

Check (การประเมินผล) หมายถึง ทักษะในการรวบรวมข้อมูลของผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับประเด็นตัวบ่งชี้ที่ตั้งไว้เพื่อนำมาใช้เปรียบเทียบกับเป้าหมายของแผนในขั้นตอนที่ ๑ ในการประเมินนี้จะต้องพิจารณาในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของผลงานด้วย ซึ่งควรจะดำเนินการในลักษณะกรรมกร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องมาร่วมในกระบวนการประเมินด้วยเพื่อจะได้ลดอคติ และลดปัจจัยแทรกในการประเมินผลงานของตนเอง โดยอาจใช้วิธีการ ในหลายรูปแบบ เช่น ใช้แบบสอบถาม ใช้การสังเกตสภาพจริง หรือใช้การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียก็ได้

Act (การปรับปรุง) หมายถึง ทักษะที่ต้องการให้นำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงผลการดำเนินงานในครั้งต่อไปให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เช่น สร้างความพึงพอใจให้มากขึ้น ผลงานได้รับรางวัลคุณภาพ มีการประหยัดเวลา ประหยัดค่าใช้จ่าย ปริมาณงานมากขึ้น สร้างความคุ้มค่า หรือสร้างคุณค่าของผลงานให้สูงขึ้น



ภาพประกอบที่ ๒ การบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องตามทฤษฎี PDCA

จากภาพประกอบที่ ๒ การบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องตามทฤษฎี PDCA นั้น จะเห็นได้ว่า Plan Act Do Check วงจรคุณภาพนี้จะต้องหมุนอยู่ตลอดเวลา เป็นวงจรที่ต่อเนื่องของกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อมุ่งสู่อนาคต โดยต้องมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ ไม่ต้องเสียโอกาสและเสียเวลาในการเรียนรู้ฝึกทักษะเดิมที่ผ่านมา แต่สามารถทำงานที่ต่อยอดจากทักษะในอดีตและพัฒนา เป็นทักษะใหม่ที่ดีกว่าเดิม

การพัฒนาแบบการประเมินผลงานวิทยฐานะครูชำนาญการ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้นำแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ การวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กร SWOT Analysis ระบบ LEAN และ PDCA มาผสมผสานกระบวนการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยใช้การบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องตามทฤษฎี PDCA: Plan Act Do Check ที่เป็นวงจรคุณภาพ ซึ่งหมุนอยู่ตลอดเวลา เป็นวงจรที่ต่อเนื่องของกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อมุ่งสู่นาคต โดยต้องมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ไม่ต้องเสียโอกาสและเสียเวลาในการเรียนรู้ ผักกักกะเดิมที่ผ่านมา แต่สามารถทำงานที่ต่อยอดจากทักษะในอดีตและพัฒนา เป็นทักษะใหม่ที่ดีกว่าเดิม นอกจากนี้ยังได้วิเคราะห์ SWOT Analysis กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจุบันผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้ให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและการบริหารงานผ่านรูปแบบออนไลน์อย่างมาก ซึ่งหมายรวมถึงการให้ความสำคัญในการใช้สื่อออนไลน์ ได้อย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับมีสำนักงานการศึกษาที่จะเป็นหน่วยงานหลักในการบูรณาการด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปัจจุบันที่มีการพัฒนาไปมาก รวมถึงกระแสสังคมที่ให้การยอมรับการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในรูปแบบออนไลน์ ก็เป็นโอกาสที่จะให้ครูได้เข้าถึงง่าย ลดขั้นตอนและลดเอกสารในการทำงานตามหลักการของ LEAN สามารถนำมาพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองได้

๖. แนวทางการดำเนินการ / ระยะเวลา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ผู้จัดทำรายงานในฐานะนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

๖.๑ แนวทางการดำเนินการ

๖.๑.๑ จัดประชุมชี้แจงโดยผู้บริหารของสำนักงานการศึกษา ชี้แจงแนวทางปฏิบัติในการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อขอมมีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ให้กับหัวหน้าฝ่ายการศึกษาสังกัดสำนักงานเขต หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา และเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา

๖.๑.๒ ฝ่ายการศึกษาสังกัดสำนักงานเขต สสำรวจและประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ครบกำหนดหรือมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ให้รับทราบหลักเกณฑ์การขอมมีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ

๖.๑.๓ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อขอมมีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ

๖.๑.๔ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดยื่นคำร้องขอมมีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ (วก.๑) ผ่านระบบทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร (Education Human Resource System: e-HR) ที่ลิงก์ <http://cmss-edubkk.com>

๖.๑.๕ เจ้าหน้าที่สังกัดกลุ่มงานประเมินบุคคลและมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา เข้าระบบทรัพยากรบุคคลทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของผู้รับการประเมิน

๖.๑.๖ หัวหน้ากลุ่มงานประเมินบุคคลและมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แจ้งผลการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ ให้กับสำนักงานเขตและหน่วยศึกษานิเทศก์ เพื่อดำเนินการจัดคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑-๓

๖.๑.๗ คณะกรรมการประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ ดำเนินการประเมิน โดยการประเมินออนไลน์ (Online) ด้วยโปรแกรม Zoom Meeting หรือโปรแกรมอื่น ๆ ตามเหมาะสม

๖.๑.๘ ฝ่ายการศึกษาสังกัดสำนักงานเขต จัดทำส่งเอกสารประกอบการประเมิน ได้แก่ แบบรายงานสรุปผลการประเมินของคณะกรรมการวิทยฐานะชำนาญการ (วก.๘/๑) และรายงานการประชุม ส่งกลุ่มงานประเมินบุคคลและมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา

๖.๑.๙ เจ้าหน้าที่กลุ่มประเมินบุคคลและมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา จัดทำรายละเอียดการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครมีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ เสนอ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พิจารณานุมัติผลการประเมิน และดำเนินการแต่งตั้งต่อไป

๖.๒ ระยะเวลา/ผู้เกี่ยวข้อง

ผู้จัดทำรายงานได้กำหนดระยะเวลาและผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ ดังตารางที่ ๓
ตารางที่ ๓ ระยะเวลาดำเนินการ

การดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕												ผู้เกี่ยวข้อง	
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
๑. ประชุมชี้แจงแนวทางการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ						←→								๑. ผู้บริหารสำนักการศึกษา ๒. ฝ่ายการศึกษาสำนักงานเขต ๓. ศึกษาพิเศษ ๔. เจ้าหน้าที่ สนศ.ที่เกี่ยวข้อง
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน						←→								๑. ฝ่ายการศึกษาสำนักงานเขต ๒. ศึกษาพิเศษ
๓. การยื่นคำร้องขอเข้ารับการประเมินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการผ่านระบบทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร (e-HR)							←→							๑. ข้าราชการครูที่ยื่นคำร้อง ๒. ฝ่ายการศึกษาสำนักงานเขต ๒. เจ้าหน้าที่สำนักการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ ๓ ระยะเวลาดำเนินการ (ต่อ)

การดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕												ผู้เกี่ยวข้อง
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๔. ตรวจสอบคุณสมบัติของ ผู้ยื่นคำขอรับการประเมิน								↔					เจ้าหน้าที่ กลุ่มงาน ประเมินบุคคลฯ สำนักการศึกษา
๕. แจ้งผลการตรวจสอบ คุณสมบัติ									↔				เจ้าหน้าที่ กลุ่มงาน ประเมินบุคคลฯ สำนักการศึกษา
๖. สำนักงานเขตแจ้งผู้ขอรับ การประเมิน									↔				ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต แต่ละเขต
๗. ประเมินข้าราชการครู และบุคลากรทาง การศึกษา เพื่อขอมีหรือ เลื่อนวิทยฐานะ ครูชำนาญการ										↔			๑. หัวหน้าฝ่าย การศึกษา สำนักงานเขต แต่ละเขต ๒. ผู้บริหาร- สถานศึกษา ๓. ศึกษานิเทศก์
๘. รายงานผลการประเมิน เพื่อเสนอให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา อนุมัติผลการประเมิน										↔			เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน ประเมินบุคคลฯ สำนักการศึกษา

๗. ประโยชน์จากการศึกษา

๗.๑ ได้รูปแบบการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด-19 (COVID-19)

๗.๒ เป็นแนวทางการบริหารจัดการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครมีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ ภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉินอื่น ๆ ในอนาคต

๗.๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่เข้ารับการประเมินมีความพึงพอใจและเกิดความมั่นใจในการบริหารงานของสำนักการศึกษา

๘. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๙. แนวทางการติดตามและประเมินผล

๙.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๙.๑.๑ ระดับผลผลิต (Output)

๑) สำนักการศึกษามีคู่มือในการประเมินผลงานวิทยฐานะครูชำนาญการ
ในสถานการณ์ฉุกเฉิน

๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ขอมือหรือ
เลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ ลดขั้นตอนและการใช้เอกสารเพื่อขอรับการประเมิน

๙.๑.๒ ระดับผลลัพธ์ (Outcome)

๑) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนที่ขอมือหรือเลื่อน
วิทยฐานะครูชำนาญการได้ตามกำหนดเวลาและครบถ้วน

๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะ
ครูชำนาญการทุกคนมีความพึงพอใจในระดับมาก

๙.๒ วิธีการ/ เครื่องมือในการติดตามและการประเมินผล

๙.๒.๑ รายละเอียดการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการที่เสนอให้ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
อนุมัติผล

๙.๒.๒ แบบประเมินความพึงพอใจในการประเมินข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของ
ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ ควรประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอมือหรือ
เลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ เข้าใจกระบวนการประเมินผลงานวิทยฐานะครูชำนาญการ ภายใต้
สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อให้เป็นไปในทิศทาง
เดียวกันและสามารถดำเนินการได้

๑๐.๒ ควรพัฒนาระบบการประเมินดังกล่าวให้เป็นรูปธรรม เพื่อลดภาระงานและ
เอกสาร รวมถึงขั้นตอนในการประเมินให้รวดเร็วยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

การวิเคราะห์ SWOT Analysis. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก:

<https://www.stou.ac.th/Offices/rdec/headquater/upload/%E0%B8%81%E0%B8%82%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%80%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%B0%E0%B8%AB%E0%B8%8C%20SWOT.pdf> สืบค้นเมื่อ ๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕.

กรุงเทพมหานคร. ๒๕๕๗. **หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหรือเลื่อนวิทยฐานะทุกสายงานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

_____. ๒๕๖๑. **แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕)**. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพฯ.

ชัยเลิศ พิเชิตพรชัย. ๒๕๕๕. **ตอบคำถามเบญจวรรณ สามสี ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารการพัฒนาของประเทศไทยคืออะไร ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน**. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก: <http://www.gotoknow.org/questions/866> สืบค้นเมื่อ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕.

ทีมงานเอ็นเทรนนิ่ง. ๒๕๖๑. **หลักการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องตามทฤษฎี PDCA (Plan-Do-Check-Act) ของศาสตราจารย์เดมมิ่ง (Deming's cycle)**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

ภาคผนวก

ตัวอย่างการประเมินผลงานรูปแบบปกติ (On site)



ตัวอย่างการประเมินผลงานรูปแบบออนไลน์ (Online)



แบบรายงานสรุปผลการประเมินของคณะกรรมการวิทยฐานะชำนาญการ (วก.๘/๑)

วก.๘
(๘/๑)

แบบรายงานสรุปผลการประเมินของคณะกรรมการ
วิทยฐานะชำนาญการ (ทุกตำแหน่ง)
สำหรับรายงาน อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. ข้อมูลผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง ครู รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์
สถานศึกษา.....สำนักงานเขต.....
กอง/ส่วนราชการ.....สำนัก.....

๒. ผลการประเมินทั้ง ๓ ด้าน

รายการ	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ผ่านเฉลี่ย	กรรมการผู้ประเมินคนที่ ๑	กรรมการผู้ประเมินคนที่ ๒	กรรมการผู้ประเมินคนที่ ๓	เฉลี่ย
๑. ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๑๐๐	๗๐				
๒. ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน	๑๐๐	๗๐				
๓. ด้านผลการปฏิบัติงานที่	๒๐๐	๗๐				

สรุปผลการประเมินของคณะกรรมการ ผ่านเกณฑ์ ไม่ผ่านเกณฑ์

๓. ความเห็นหรือข้อสังเกตของกรรมการผู้ประเมิน

จุดเด่น.....
.....
.....
จุดที่ควรพัฒนา.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ.....กรรมการ.....กรรมการ
(.....) (.....) (.....)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....