



การดำเนินการ ตามนโยบายการ
บริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

การรายงานดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

คำนำ

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาโยธธร เขต ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการดำเนินงาน ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โยธธร เขต ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๘ ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ด้าน การสรรหา คนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างทาง ก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้าน การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธร เขต ๑ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการดำเนินงานตาม นโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธร เขต ๑ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ จะเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินงานตาม นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

คณะผู้จัดทำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
แนวทางและผลการดำเนินงาน ๘ ด้าน	
ด้านที่ ๑ การวางแผนอัตรากำลังคน	๕
ด้านที่ ๒ การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๘
ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร	๙
ด้านที่ ๔ การสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ	๑๑
ด้านที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑๔
ด้านที่ ๖ การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๕
ด้านที่ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๖
ด้านที่ ๘ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๑๗
ภาคผนวก	

**การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อกำหนดใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ใช้หลัก ธรรมาภิบาลในการประเมินผล การควบคุม กำกับ ตรวจสอบ และติดตามอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน สอดคล้องกับ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยมีการดำเนินการและผลที่เกิดขึ้นรายด้าน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

การดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับ การปฏิบัติราชการตามกรอบโครงสร้างและตามภารกิจ ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังคนและการบริหารอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของสถานศึกษาในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

แนวทางการปฏิบัติ

๑) ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์สังเคราะห์ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลและแผนอัตรากำลังระยะยาว ๓ ปี ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๒) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓ - ๕ ปี ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ เพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการปฏิบัติงานประจำปี และเพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังภายในเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามความต้องการและตามมาตรฐานวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และรองรับแผนการปฏิรูปประเทศและตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓) จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ และฐานข้อมูลวิชาเอกที่มี และที่ควรมีในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔) จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการสรรหาและกำหนดตำแหน่งให้พอเพียงต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาในสังกัด

๑.๒ การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต ๑ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ทั้งนี้ภายใต้ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ และสถานศึกษาในสังกัด

๒) เมื่อมีอัตรารว่างลงทุกกรณี ให้ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลังตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด แล้วแจ้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องทันที เพื่อให้ได้อัตรากำลังทดแทน

๓) ให้มีการตรวจสอบ และจัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลัง ให้ทันสมัยและเป็น ปัจจุบันอยู่เสมอ สามารถตรวจสอบความเคลื่อนไหวของข้อมูลอัตรากำลังได้ที่ฐานข้อมูลกลางกลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

ผลการดำเนินงาน จากการปฏิบัติการสำรวจสภาพข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครู ปี ๒๕๖๖ (กรกฎาคม ๒๕๖๖) และ การย้ายข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ปี ๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ – มิถุนายน ๒๕๖๖) ปรากฏผล ดังนี้

- คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ที่ ๔๓๐/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง ย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูกรณีพิเศษ จำนวน ๑ ราย

- คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ที่ ๔๔๒/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตรารายเดือน จำนวน ๑ ราย

- คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ที่ ๑๔๐/๒๕๖๖ สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง ย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๙ ราย

ผลการดำเนินงาน จากการจ้างพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน ตำแหน่งพนักงานพี่เลี้ยง และ ลูกจ้างเหมาบริการรายเดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ – มิถุนายน ๒๕๖๖) ปรากฏผล ดังนี้

- คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ที่ ๓๒๔/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การจ้างพนักงานราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน ๔ ราย

- คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ที่ ๔๑๙/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การจ้างพนักงานราชการ กลุ่มงานบริการ ตำแหน่งครูพี่เลี้ยง จำนวน ๑ ราย

- คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ที่ ๔๒๕/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การจ้างพนักงานราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน ๑ ราย

- คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ที่ ๔๒๗/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การย้ายผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ ลูกจ้างเหมาบริการรายเดือน ตำแหน่งธุรการโรงเรียน อัตราราย ๙,๐๐๐ บาท จำนวน ๑ ราย

- คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ที่ ๓๕๕/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง การจ้างพนักงานราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน ๑๘ ราย

- คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ที่ ๓๖๗/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง การจ้างพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน และตำแหน่งครูพี่เลี้ยง จำนวน ๓ ราย

- คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ที่ ๓๓๗/๒๕๖๕ สั้ ญ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง การจ้างลูกจ้างเหมาบริการรายเดือน ตำแหน่งพี่เลี้ยงเด็กพิการ จำนวน ๑ ราย
- คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ที่ ๓๙๕/๒๕๖๕ สั้ ญ วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง การจ้างพนักงานราชการ กลุ่มบริหารทั่วไป ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน ๑ ราย
- คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ที่ ๓๙๗/๒๕๖๕ สั้ ญ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง การจ้างลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ตำแหน่งพนักงาน รักษาความปลอดภัย จำนวน ๑ ราย

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ มีแผนอัตรากำลังระยะยาว และระยะ สั้ ญ ๑ ปี ที่สอดคล้องกับนโยบาย ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางประกอบการบริหารอัตรากำลังภายในเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการและตามมาตรฐานวิชาเอกที่ ควรมีในสถานศึกษา ตามเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ มีฐานข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และฐานข้อมูลตามมาตรฐานวิชาเอก เพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังและนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. สถานศึกษาในสังกัดมีอัตรากำลังครูเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีครูตามมาตรฐานวิชาเอก สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

๒. ด้านการสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

การดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้คนเก่ง คนดี มีความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกปี และเพื่อรองรับแผนการปฏิรูปประเทศและตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้แก่ราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๒ เน้นการสรรหาคณบดีที่มีความรู้ความสามารถตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อเป็นทีมงาน ในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ และเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยให้สรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีดิจิทัล โดยพิจารณาตามคุณลักษณะมาตรฐานตำแหน่ง จรรยาบรรณวิชาชีพ และความต้องการของหน่วยงาน

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและหรือคัดเลือกจากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และหลากหลาย เพื่อให้ได้มาซึ่งคนดี คนเก่ง สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินงาน

๒.๓.๑ การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

๒.๓.๒ การคัดเลือกบุคลากรจ้างเป็นลูกจ้างเหมาบริการรายเดือน ตำแหน่งครูผู้สอนชาวต่างชาติ หรือครูผู้สอนชาวไทยเพื่อสอนวิชาภาษาอังกฤษ จำนวน ๒ อัตรา และ ภาษาจีน ๑ อัตรา

๒.๓.๓ การคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค(๒) เพื่อเปลี่ยนตำแหน่ง การย้ายและการโอน (๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕)

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.๓.๔ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา (เพิ่มเติม) จำนวน ๘ อัตรา
- ๒.๓.๕ การคัดเลือกบุคคลเป็นลูกจ้างเหมาบริการรายเดือน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ
กลุ่มอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.๓.๖ การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานราชการกลุ่มบริหารทั่วไป และกลุ่มงาน

บริการ

- ครูผู้สอน จำนวน ๒ อัตรา
- ครูพี่เลี้ยง จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.๓.๗ การคัดเลือกบุคคลเป็นลูกจ้างเหมาบริการรายเดือน ตำแหน่งพี่เด็กพิการเรียนรวม

จำนวน ๓ อัตรา

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ สามารถดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะตามมาตรฐานตำแหน่ง สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามภารกิจและตรงตามความต้องการของหน่วยงาน

๓. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ได้ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ให้แก่หน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัด ได้ตรงตามความต้องการ ความจำเป็น และตามมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษา

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระยะสั้น ระยะยาว เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะและสมรรถนะสูง โดยใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนา เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ มีการปรับเปลี่ยนระบบการผลิตและการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งค่าตอบแทน เส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ปรับเปลี่ยนบทบาทครู ให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตรงตามความต้องการ เป็นครูมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง โดยนำ Digital Platform มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาอบรมข้าราชการครู มีการจัดทำฐานข้อมูลกำลังคน เพื่อเก็บรวบรวมประวัติของข้าราชการครูในด้านต่าง ๆ นำไปสู่การวิเคราะห์ วางแผนกำลังคนได้อย่างต่อเนื่อง สามารถดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดเน้นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการดำเนินการ

๓.๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็นของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑

๓.๒. ศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง (Need Assessment) ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท เพื่อวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และครบวงจร โดยคำนึงถึงสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๓. สนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา วางแผนและเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่เชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path)

๓.๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (ID PLAN)

๓.๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาทักษะและสมรรถนะของตนเองด้วยรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC)

๓.๖. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้มีความรู้ ทักษะด้าน Digital Literacy , Digital Pedagogy ทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ ทักษะสื่อสารภาษาที่สาม

๓.๗. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูพัฒนาตนเองผ่านระบบ Online และระบบ Face To Face Training

๓.๘. นำ Digital Technology มาใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทอย่างต่อเนื่องทั้งระบบ

๓.๙. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มี การพัฒนาเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องรวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

๓.๑๐. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทที่มีต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ

๓.๑๑ มีการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) จากการดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ปรากฏผล ดังนี้

๑.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ มีแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็น สามารถนำมาใช้ประกอบเป็นข้อมูลในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

๒.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย สามารถนำผลที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแผนพัฒนาตนเอง (ID PLAN) และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานผ่านระบบ Online และแบบ Face To Face Training ตลอดจนสามารถใช้วุฒิปริญญาที่ได้รับเป็นส่วนหนึ่งในการขอต่อใบประกอบวิชาชีพ การขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ

๔.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC)

๕.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัลดีเด่นตามโครงการ/กิจกรรมที่หน่วยงานภาครัฐและเอกชนกำหนดในทุกระดับ ได้แก่ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค และระดับชาติ

๖.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ได้จัดกิจกรรม เพื่อมอบโล่รางวัลให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ อยู่เสมอ

๔. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ดำเนินการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งในสายอาชีพของตนเอง เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนในสายงานได้อย่างเหมาะสม โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๔.๑ สร้างการรับรู้และให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถตั้งเป้าหมาย และดำเนินไปอย่างเหมาะสม

๔.๒ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด พร้อมทั้งดูแลสิทธิประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๔.๓ ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ดังนี้

- หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒
- หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔
- หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๑๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖
- หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐
- หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๒ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๑
- หนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๑๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔
- หนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔
- หนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๑๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔
- หนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง จัดส่งเอกสารผลงาน เพื่อเข้ารับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัลดีเด่นประเภทต่าง ๆ การยกย่องเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานอื่น ๆ ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเสนอชื่อเข้ารับรางวัลต่าง ๆ ตลอดจนการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ในวาระต่าง ๆ

ผลการดำเนินงาน

๑.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงาน ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ยื่นเสนอขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะตามตำแหน่งและสายงานของตนเอง ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามตำแหน่งและสายงานของตนเอง ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอมือและเลื่อนวิทยฐานะ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ดังนี้

หลักเกณฑ์ (ก.ค.ศ.)	วิทยฐานะ	จำนวน (ราย)	ผ่าน (ราย)	อยู่ระหว่างดำเนินการ (ราย)		
				สพป.ยส.๑	กศจ.ยโสธร	ก.ค.ศ.
ว๑๗/๒๕๕๒	ชำนาญการ	๑๘	๑๐	๒	๖	-
	ชำนาญการพิเศษ	๓	-	-	๓	
	เชี่ยวชาญ	๑	-	-	-	๑
ว๒๑/๒๕๖๐	ชำนาญการ	๔	๑	-	๓	
	ชำนาญการพิเศษ		-	-	-	-
	เชี่ยวชาญ	๑	-	-	-	๑

๒.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ได้มีการประชุมพิเศษข้าราชการครู ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน ๗๐ ราย เพื่อให้ข้าราชการครูบรรจุใหม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ

๓.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถยื่นเอกสารผลงาน เพื่อเสนอขอรับรางวัลดีเด่น ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ ทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอก ดังนี้

- ๓.๑ รางวัลผู้ทรงคุณค่าในคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด จำนวน ๑ ราย
- ๓.๒ รางวัลครูดีของแผ่นดิน จากมูลนิธิครูดีของแผ่นดิน จำนวน ๑๓๗ ราย
- ๓.๓ รางวัลครูดีในดวงใจ ระดับชาติ จำนวน ๑ ราย
- ๓.๔ รางวัลพระพหูสบัติ ระดับชาติ จำนวน ๔ ราย
- ๓.๕ รางวัลครูสุคดี จำนวน ๕ ราย
- ๓.๗ รางวัลบุคคลตัวอย่างแห่งชาติ จำนวน ๑ ราย
- ๓.๘ รางวัลโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน จำนวน ๑ รางวัล
- ๓.๙ รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (Obec Awards) จำนวน ๔ รางวัล ๔สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ได้จัดประชุมอบรมให้กับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๔.๑ จัดทำหลักสูตรอบรมออนไลน์ เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง “ศูนย์การเรียนรู้ สุวิทย์พอเพียง (อบรมออนไลน์) ผู้เข้าประชุม เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๕ โรงเรียน จำนวน ๕๐ คน

๔.๓. การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูผู้สอนหลักสูตรด้านทฤษฎีศึกษาและโครงการโรงเรียนสุจริต (อบรมออนไลน์) รุ่นที่ ๑ ณ ห้องประชุมศรีสุนทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาโยธธ เขต ๑ ผู้เข้าอบรมเป็นครูผู้สอนจากโรงเรียนในสังกัดอำเภอเมืองโยธธ อำเภอคำเขื่อนแก้ว จำนวน ๑๐๐ คน

๔.๔. การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูผู้สอนหลักสูตรด้านทฤษฎีศึกษาและโครงการโรงเรียนสุจริต (อบรมออนไลน์) รุ่นที่ ๒ ณ ห้องประชุมศรีสุนทรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาโยธธ เขต ๑ ผู้เข้าอบรมเป็นครูผู้สอนจากโรงเรียนในสังกัดอำเภอมหาชนะชัย อำเภอค้อวัง จำนวน ๑๐๐ คน

๔.๕. การอบรมพัฒนาเครือข่ายหลักสูตรอารยเกษตรสู่สถานศึกษานำร่องโครงการพระราชทานอารยเกษตร สืบสาน รักษา ต่อยอด ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงด้วย “โคก หนอง นา แห่งน้ำใจและความหวัง”สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ และ สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด ณ ห้องอมราวดี ๑ โรงแรมเดอะกรีนปาร์คแกรนด์ ยโสธร ผู้เข้าอบรมเป็นสถานศึกษานำร่องโครงการอารยเกษตรฯ จำนวน ๕ โรงเรียน โรงเรียนละ ๑๐ คน รวมจำนวน ๕๐ คน

๔.๖. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ทั้งระบบสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ ๒๑ (อบรมออนไลน์) ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๐๐ คน

๔.๖. จัดอบรมข้อตกลงในการพัฒนางาน ว PA ทุกเครือข่ายทั้ง ๑๘ เครือข่าย

เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา	จำนวนโรงเรียน	สถานที่จัดประชุม
๑.ยศบดินทร์	๑ ๒	รร.บ้านเดิด
๒.วังคูฟ้า	๙	รร.บ้านฟ้าห่วน
๓.พลังน้ำใส	๑ ๒	รร.บ้านตีว(คุรุราษฎร์สงเคราะห์)
๔.ไตรมิตรสัมพันธ์	๑ ๒	หอประชุมศรีสำราญ สพป.ยส. เขต ๑
๕.เจ้าเสด็จ	๑ ๒	รร.บ้านนาสะเมย์
๖.พระธาตุกู่จาน	๙	รร.บ้านนาเวียงคำศิริ
๗.วาริราชเดช	๑ ๒	รร.บ้านทุ่งแต่
๘.สมาคมผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมหาชนะชัย	๘	รร.ชุมชนบ้านสำโรง
๙.โรงเรียนเครือข่ายนวัตกรรมคุณภาพสถานศึกษา (๑ช่วย๓) รร.อนุบาลลุมพุก	๓ ๘	รร.อนุบาลลุมพุก (วันครู๒๕๐๓)
๑๐.เชิงคำขุมเงิน	๑ ๐	รร.บ้านขุมเงิน
๑๑.จตุสัมพันธ์	๑ ๒	รร.บ้านมะพริกคูโพสนิม
๑๒.สมาคมผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอค้อวัง	๒	รร.ค้อวังวิทยาคม

๑๓.วังคู่ฟ้า	๙	รร.ค้อวังวิทยาคม
๑๔.พลังน้ำใส	๑ ๒	รร.บ้านดิว (คุรุราษฎร์สงเคราะห์)
๑๕.แก้วบุรพา	๙	รร.อนุบาลลุมพุก (วันครู๒๕๐๓)

๔.๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ได้ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมพัฒนาจากหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

- แจ้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เข้ารับการพัฒนาคตามโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา ในรูปแบบออนไลน์กับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน ๓๗ ราย

- โครงการ : โครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์งานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๑ คน ครูผู้สอนโรงเรียนคุณภาพ จำนวน ๕ คน/เขตพื้นที่การศึกษา ผู้จัดอบรม : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

- ประชุมคณะกรรมการตัดสินการประกวดสุดยอดนวัตกรรมโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพแนวใหม่ ห้องประชุมโรงเรียนอุบลวิทยาคม จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน ๒๐ คน ใน ผู้จัดอบรม : กรมอนามัยที่ ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานี

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ได้กำหนดให้มโนบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและให้บริหารแก่ ประชาชน ซึ่ง จะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ รวมถึงมีการ จัดสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ

เรื่องที่ดำเนินการ	ครั้ง จำนวน ราย	
๑. การบันทึกข้อมูลเลื่อนเงินเดือนในทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘.ค (๒) และลูกจ้างประจำ	๑	๑,๒๕ ๐
๒. บันทึกข้อมูลการย้ายในทะเบียนประวัติ	๗	๗/๗
๓. บันทึกข้อมูลการเลื่อนวิทยฐานะในทะเบียนประวัติ	๖	๑๑
๔. บันทึกข้อมูลการเปลี่ยนแปลงชื่อ สกุล ฯลฯ ในทะเบียนประวัติ	๒	๒
๕. บันทึกข้อมูลการเพิ่มวุฒิการศึกษาในทะเบียนประวัติ	๕	๕
๖. การจัดทำบัตรประจำตัว ข้าราชการ บำนาญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ	๑๖ ๖	๑๖๖
๗. การบริการให้ยืม ก.พ.๗ , ก.ค.ศ. ๑๖	๕๔ ๔	๕๔๔
๘. การลงข้อมูลในระบบ HRMS	๑๙	๑,๓๔ ๕
๙. การลงข้อมูลในระบบการจ่ายตรงเงินเดือน	๑๙	๑,๓๔ ๕

๖. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การ ดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยดำเนินงานร่วมกับคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) โดยมีอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (อกศจ.) เป็นคณะกลั่นกรองการทำงาน ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามอำนาจ หน้าที่ของ กศจ. และรวมปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ กศจ. และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามคำสั่งหัวหน้า คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ โดยหาความร่วมมือในการทำงาน การประสานการดำเนินงานในการบริหารงานด้านบริหารงานบุคคล ข้อมูลต่างๆ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกตำแหน่ง ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดังนี้

๖.๑ กรณีเมื่อมีตำแหน่งว่างลงทุกกรณี ให้ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลังให้เป็นไปตามเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด หากเป็นตำแหน่งว่างที่สามารถดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ดำเนินการประสานและแจ้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร เพื่อดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยเร็ว

๖.๒ กำหนดแนวทาง วิธีการดำเนินงาน ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในการดำเนินงาน ร่วมกับ กศจ. และ อกศจ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและสถานศึกษา

๖.๓ สนับสนุนและจัดส่งบุคลากรร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน ในการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ กศจ.ยโสธร ตามความจำเป็น และเหมาะสม

๖.๔ ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาฯ ตามที่ได้รับ มอบหมาย

ผลการดำเนินงาน

๑. ในการเสนอขอใช้อัตรากำลังว่างที่สามารถดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร เพื่อเสนอขออนุมัติต่อ อ.ก.ค.ศ. ตามลำดับ ส่งผลให้สามารถดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรได้ตามอัตรากำลังว่างและตามกรอบอัตรากำลัง เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และทันตามปฏิทินการดำเนินงาน

๒. เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาฯ ตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น การประชุมคณะทำงานร่วมกันระหว่าง สพท. ต่างๆ การเสนอชื่อคณะกรรมการเพื่อร่วมเป็น คณะกรรมการ คณะทำงานในการดำเนินการต่าง ๆ ทำให้การทำงานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่ดี

๓. เกิดความร่วมมือกันมากขึ้น ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ กับศึกษาธิการจังหวัด เช่น สนับสนุนและจัดส่งบุคลากรร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานในการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ กศจ.ยโสธร ทุกครั้ง ซึ่งส่งผลให้การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน ดังนี้

๑) บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. ที่ ๐๒๐๖.๖/ว.๑๔ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และ ที่ ๐๒๐๖.๖/ว.๑๔ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

๒) บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. ๐๒๐๖.๖/ว.๑๖ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

๓) การจ้างพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ คณะกรรมการบริหารงานพนักงานราชการ

๔) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกตำแหน่ง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

๗. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต ๑ มีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๗.๑ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้แก่ราชการทุกตำแหน่ง ตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และส่วนราชการกำหนด

๗.๒ ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้แก่ราชการ ทุกตำแหน่ง โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๗.๓ ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำเป็นข้อมูลประกอบ การพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลใจ การให้ออกจากราชการ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น

ผลการดำเนินงาน

๑. บุคลากรในทุกตำแหน่งและทุกระดับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ มีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีส่งผลให้ ได้เลื่อนขั้นตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ตามหนังสือสั่งการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๘/ว๑๐๗๕ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ “การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ

ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)

๑.๑ เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ จำนวน ๑,๑๖๗ ราย ไม่ได้เลื่อนเนื่องจากบรรจุใหม่ ๒๗ ราย และ ผลการประเมินค่า ๑ ราย รวม ๑,๑๙๕ ราย

๑.๒ เลื่อนขั้นเงินเดือน บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) จำนวน ๔๔ ราย

๑.๓ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ จำนวน ๔๕ ราย

ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)

๑.๑ เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ จำนวน ๑,๑๙๕ ราย

๑.๒ เลื่อนขั้นเงินเดือน บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) จำนวน ๔๔ ราย

๑.๓ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ จำนวน ๔๕ ราย

๒. บุคลากรในทุกตำแหน่งและทุกระดับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ/ผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่อง การบริหารงานบุคคล อย่างสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ

๘. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ มีความตระหนักและให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัย โดยมีแนวทาง ดังนี้

๘.๑ จัดทำประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ใน ๓ ภาษา คือ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้ยึดถือและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๘.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การปลูกจิตสำนึก ยกย่องจิตใจของบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ตามหลักศาสนาที่ตนยึดถือ

๘.๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร เสริมสร้างคามมีวินัย ต่อตนเอง มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ รักษาระเบียบ วินัย และเคารพกฎหมาย ปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๘.๔ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในสังกัด ในรูปแบบจดหมายข่าว ประชาสัมพันธ์ ที่มีลักษณะเป็นการวางบรรทัดฐานในการปฏิบัติราชการที่ดีสำหรับหน่วยงาน เพื่อบุคลากรในสังกัดจะได้ระมัดระวังในการกระทำมิให้ผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลการดำเนินงาน

๑. บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ทุกคน ปฏิบัติกิจกรรมเขตสุจริต รวมกัน ได้แก่ เข้าแถวเคารพธงชาติร้องเพลงชาติไทย ไหว้พระสวดมนต์ กล่าวคำปฏิญาณเขตสุจริต ร้องเพลงสรรเสริญพระบารมี ร้องเพลงสดุดีจอมราชา จนเป็นกิจนิสัย และกิจวัตรประจำวัน อย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากรในสำนักงานมีจริยธรรมที่ดีมีการรักษาระเบียบวินัย มีส่วนรวมในองค์กรและ มีความสัมพันธ์ที่ดีให้ต่อกันและกันในหน่วยงาน

๓. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ มีมาตรฐานและแนวทางการปฏิบัติสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ยึดถือใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและ การปฏิบัติตนรวมกัน

๔. จากการเสริมสร้างการเป็นข้าราชการที่ดี ไม่ทำผิดวินัยให้กับบุคลากรในสำนักงานเขต โรงเรียนในสังกัด โดยให้ความรู้กับครูและบุคลากรตามสถานศึกษาต่างๆ เพื่อเป็นการป้องปรามการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรการป้องกันทุจริตในสอบแข่งขันฯ ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑๙ มกราคม ๒๕๖๖) ทำให้จำนวนผู้กระทำผิดลดลง

ภาคผนวก

พัฒนาโครงสร้างอัตราค่าจ้าง

แบบแสดงอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1

ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566

ที่	โรงเรียน	ก่อนประถม		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		รวม		ครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.				ครูตาม จ. 18				จำนวนครู -ขาด, +เกิน				-ขาด+เกิน ร้อยละ	พจน.ราชการ		ครู ที่เลี้ยง vikฤต	ที่เลี้ยง เด็กพิการ	บุคลากร วิทย์-คณิต ทรงคุณค่า	ครู จ.วิ.	ธุรการ	นักการ ภารโรง	รวมครู+	จำนวน ขาด-เกิน	ขาด-เกิน ร้อยละ	ปี 66
		นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม													
													(1)				(2)						(3)	(4)										
อำเภอเมืองยโสธร																																		
1	บ้านนาคำ (นาคำวิทยาคาร)	5	1	45	6			50	7	1	0	6	7	0	0	3	3	-1	0	-3	-4	-57.14			1			1	1	1	5	-2	-28.57	
2	บ้านหนองแสง	10	2	43	6			53	8	1	0	6	7	1	0	2	3	0	0	-4	-4	-57.14		1		1			1	1	4	-3	-42.86	บ1
3	บ้านกุดจอกห้องพอกชี้เหล็ก	9	2	38	6			47	8	1	0	6	7	1	0	2	3	0	0	-4	-4	-57.14	1			1			1	1	4	-3	-42.86	
4	บ้านกุดระหวี	8	2	33	6			41	8	1	0	6	7	1	0	2	3	0	0	-4	-4	-57.14		1				1	1	4	-3	-42.86		
5	บ้านชั้นไต้ใหญ่โนนค้อ	0	0	48	6			48	6	1	0	6	7	1	0	2	3	0	0	-4	-4	-57.14	1					1	1	4	-3	-42.86		
6	ไทยรัฐวิทยา 63 (ชุมชนบ้านคำแดง)	3	2	39	6	12	3	54	11	1	0	11	12	1	0	5	6	0	0	-6	-6	-50.00		1				1	1	7	-5	-41.67		
7	บ้านสามเพี้ยแสนจำปา	8	2	38	6	14	3	60	11	1	0	11	12	1	0	5	6	0	0	-6	-6	-50.00	1					1	1	7	-5	-41.67	1	
8	บ้านหนองบกโนนสาวท	6	1	27	6			33	7	0	0	4	4	1	0	1	2	1	0	-3	-2	-50.00	1					1	1	3	-1	-25.00		
9	บ้านกุดกง	6	2	19	6			25	8	0	0	4	4	1	0	1	2	1	0	-3	-2	-50.00								2	-2	-50.00		
10	บ้านคำเม็กหนองนางฟ้า	25	2	81	6			106	8	1	0	8	9	1	0	4	5	0	0	-4	-4	-44.44		1	1	1			1	1	7	-2	-22.22	
11	บ้านหนองเป็ด	28	2	56	6			84	8	1	0	8	9	1	0	4	5	0	0	-4	-4	-44.44		1			1			7	-2	-22.22	1	
12	บ้านดักเต่า	19	2	62	6			81	8	1	0	8	9	1	0	4	5	0	0	-4	-4	-44.44	1					1		6	-3	-33.33	1	
13	บ้านหนองซอนโพธิ์ลิ้ม	18	2	38	6			56	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86	1					1	1	5	-2	-28.57		
14	บ้านหนองหงอก	13	2	41	6			54	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86	1						1	5	-2	-28.57		
15	บ้านหนองไม้ตายหนองซอแมว	13	2	58	6			71	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86	1	1				1	1	6	-1	-14.29		
16	บ้านดอนมะยาง กม.3	14	2	43	6			57	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86		1				1	1	5	-2	-28.57		
17	บ้านขาดศาลา	20	2	48	6			68	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86	1		1			1	1	5	-2	-28.57		

ที่	โรงเรียน	ก่อนประถม		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		รวม		ครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.				ครูตาม จ. 18				จำนวนครู -ขาด, +เกิน				-ขาด+เกิน	พจน.ราชการ		ครู	พี่เลี้ยง	บุคลากร	ครู	ธุรการ	นักการ	รวมครู+	จำนวน	ขาด-เกิน	ร้อยละ	ปี 66
		นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ร้อยละ	ผู้สอน	พี่เลี้ยง											
													(1)				(2)					(3)	(4)	(5)											
18	บ้านผือเหมือดม่วงพัฒนา	11	2	47	6			58	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86		1		1			1		5	-2	-28.57		
19	บ้านดอนกลองหนองไฮ	19	2	34	6			53	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86		1				1	1	5	-2	-28.57	2		
20	บ้านนาสีนวลโนนสะอาด	16	2	46	6			62	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86	1			1		1	1	5	-2	-28.57	1		
21	บ้านบาก	5	2	52	6			57	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86		1				1	1	5	-2	-28.57			
22	บ้านผือฮินาลานาจาน	12	2	35	6			47	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86					1	1	4	-3	-42.86	2			
23	บ้านดอนแก้วปากเป๋งคุยสำโรง	13	2	47	6	24	3	84	11	1	0	11	12	1	0	6	7	0	0	-5	-5	-41.67	1			1			9	-3	-25.00	บ1			
24	บ้านสำราญ	22	2	64	6			86	8	1	0	8	9	1	0	5	6	0	0	-3	-3	-33.33		1				1	1	7	-2	-22.22			
25	บ้านสว่างเชียงหวาง	16	2	69	6			85	8	1	0	8	9	1	0	5	6	0	0	-3	-3	-33.33			1	1		1		7	-2	-22.22			
26	บ้านหนองเป่า	23	2	79	6			102	8	1	0	8	9	1	0	5	6	0	0	-3	-3	-33.33		1				1	7	-2	-22.22				
27	บ้านแจ้จ้อย	3	1	16	5			19	6	0	0	3	3	1	0	1	2	1	0	-2	-1	-33.33		2				1	4	1	33.33				
28	บ้านพลับหนองคำ(มหาชัยชินบล)	11	2	50	6			61	8	1	0	6	7	1	0	4	5	0	0	-2	-2	-28.57		1				1	1	6	-1	-14.29			
29	บ้านนาดีดอนจาน	19	2	56	6			75	8	1	0	6	7	1	0	4	5	0	0	-2	-2	-28.57		1				1	6	-1	-14.29	3			
30	บ้านเชือกน้อย	7	2	33	6			40	8	0	0	4	4	1	0	2	3	1	0	-2	-1	-25.00		1				1	4	0	0.00	1			
31	บ้านหนองหิน	15	2	21	6			36	8	0	0	4	4	1	0	2	3	1	0	-2	-1	-25.00						1	3	-1	-25.00				
32	บ้านคุยดับเต่า	5	2	21	4			26	6	0	0	4	4	1	0	2	3	1	0	-2	-1	-25.00					1	3	-1	-25.00					
33	บ้านค้ำน้ำเกี๋ยง	3	2	28	6			31	8	0	0	4	4	1	0	2	3	1	0	-2	-1	-25.00					1	3	-1	-25.00	บ1				
34	บ้านน้ำไผ่	6	2	23	6			29	8	0	0	4	4	1	0	2	3	1	0	-2	-1	-25.00		1				1	4	0	0.00	1			
35	บ้านสิงห์	18	2	63	6			81	8	1	0	8	9	1	0	6	7	0	0	-2	-2	-22.22					1	7	-2	-22.22					
36	บ้านหนองทองหลางโนนสูง	20	2	64	6			84	8	1	0	8	9	1	0	6	7	0	0	-2	-2	-22.22					1	7	-2	-22.22					
37	บ้านกว้างท่าเยี่ยมศาลาแดง	12	2	48	6			60	8	1	0	6	7	1	0	5	6	0	0	-1	-1	-14.29	1	1		1		1	1	8	1	14.29			
38	บ้านหนองเรือ	26	2	46	6			72	8	1	0	6	7	1	0	5	6	0	0	-1	-1	-14.29				1		1	6	-1	-14.29	1			

ที่	โรงเรียน	ก่อนประถม		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		รวม		ครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.				ครูตาม จ. 18				จำนวนครู -ขาด, +เกิน				-ขาด+เกิน	พจน.ราชการ		ครู	พี่เลี้ยง	บุคลากร	ครู	ธุรการ	นักการ	รวมครู+	จำนวน	ขาด-เกิน	ปี 66									
		นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ร้อยละ	ผู้สอน	พี่เลี้ยง											วิฤต	เด็กพิการ	วิทย์-คณิต	ทรงคุณค่า	จ.ร.	ภารโรง	อัตราจ้าง	ขาด-เกิน	ร้อยละ
39	บ้านห้องฆ่าหนองเสือตาย	8	2	46	6			54	8	1	0	6	7	1	0	5	6	0	0	-1	-1	-14.29							1	1	6	-1	-14.29										
40	บ้านสะพาน(สามัคคีวิทยา)	26	2	77	6	44	3	147	11	1	1	14	16	1	0	13	14	0	-1	-1	-2	-12.50	1					1		15	-1	-6.25											
41	บ้านทุ่งนางเอก(อ่อนอำนาจศิลป์)	17	2	72	6	32	3	121	11	1	1	14	16	1	0	13	14	0	-1	-1	-2	-12.50						1	1	14	-2	-12.50	1										
42	บ้านเดิด	18	2	94	6			112	8	1	0	8	9	1	0	7	8	0	0	-1	-1	-11.11			1			1		9	0	0.00	บ1										
43	บ้านเชือก	17	2	82	6			99	8	1	0	8	9	1	0	7	8	0	0	-1	-1	-11.11		1				1		9	0	0.00											
44	บ้านตาดทอง	43	2	131	6			174	8	1	1	10	12	1	0	10	11	0	-1	0	-1	-8.33			1			1	1	11	-1	-8.33											
45	เมืองยโสธร	17	2	116	6			133	8	1	1	10	12	1	0	10	11	0	-1	0	-1	-8.33						1	1	11	-1	-8.33	บ1										
46	บ้านคูทุ่งคำบอน	25	2	69	6	51	3	145	11	1	1	14	16	1	0	14	15	0	-1	0	-1	-6.25						1	1	15	-1	-6.25	2										
47	บ้านน้ำคำน้อย	11	2	63	6	49	3	123	11	1	1	14	16	1	0	14	15	0	-1	0	-1	-6.25						1	1	15	-1	-6.25											
48	บ้านชุมเงิน	17	2	65	6	54	3	136	11	1	1	14	16	1	0	14	15	0	-1	0	-1	-6.25						1		15	-1	-6.25	1										
49	บ้านทุ่งแต่	30	2	97	6	35	2	162	10	1	1	14	16	1	0	14	15	0	-1	0	-1	-6.25			1			1		16	0	0.00	1										
50	บ้านค้อเหนือค้อใต้ตอนกลาง	29	2	80	6	46	3	155	11	1	1	14	16	1	0	14	15	0	-1	0	-1	-6.25						1		15	-1	-6.25											
51	บ้านหนองบัว"ทองประชานุกุล"	0	0	34	5			34	5	0	0	4	4	1	0	3	4	1	0	-1	0	0.00						1	1	4	0	0.00											
52	บ้านคำฮี	0	0	38	6	20	3	58	9	1	0	9	10	1	0	9	10	0	0	0	0	0.00						1		10	0	0.00	2										
53	บ้านดอนกลอย	15	2	69	6	35	3	119	11	1	0	13	14	1	0	13	14	0	0	0	0	0.00		1		1		1	1	15	1	7.14											
54	บ้านเขื่องคำ	39	2	106	6	42	3	187	11	1	1	14	16	1	1	14	16	0	0	0	0	0.00						1	1	16	0	0.00											
55	บ้านนาสะไมย์	37	2	114	6	32	3	183	11	1	1	14	16	1	1	14	16	0	0	0	0	0.00			1		1	1	16	0	0.00												
56	บ้านยางเดี่ยวหนองถ่ม (คำอำนาจศึกษา)	29	2	106	6	47	3	182	11	1	1	14	16	1	1	14	16	0	0	0	0	0.00			1			1	1	16	0	0.00											
57	ชุมชนบ้านหนองคู(อินทร์ประชาการ)	43	2	141	6	79	3	263	11	1	1	14	16	1	1	14	16	0	0	0	0	0.00						1	1	16	0	0.00	1										
58	บ้านโต้งโต้น	7	2	26	6			33	8	0	0	4	4	1	0	3	4	1	0	-1	0	0.00		1				1		5	1	25.00											
59	บ้านท่าเยี่ยม	3	1	24	6			27	7	0	0	4	4	1	0	3	4	1	0	-1	0	0.00						1		4	0	0.00											

ที่	โรงเรียน	ก่อนประถม		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		รวม		ครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.				ครูตาม จ. 18				จำนวนครู -ขาด, +เกิน				-ขาด+เกิน	พจน.ราชการ		ครู	พี่เลี้ยง	บุคลากร	ครู	ธุรการ	นักการ	รวมครู+	จำนวน	ขาด-เกิน	ร้อยละ	ปี 66
		นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ร้อยละ	ผู้สอน	พี่เลี้ยง											
													(1)					(2)				(3)	(4)	(5)											
60	บ้านโนนค้อหนองบ่อ	5	2	5	4			10	6	0	0	2	2	1	0	1	2	1	0	-1	0	0.00										2	0	0.00	
61	อนุบาลโยธธ	212	8	1450	49			1662	57	1	3	69	73	1	4	71	76	0	1	2	3	4.11		1					1	1	77	4	5.48	บ1,ส4	
62	บ้านค้ำน้ำสร้าง	15	2	52	6	32	3	99	11	1	0	11	12	1	0	12	13	0	0	1	1	8.33						1	1	13	1	8.33			
63	บ้านดงบัง	31	2	77	6			108	8	1		8	9	1	0	9	10	0	0	1	1	11.11					1	1	10	1	11.11				
64	บ้านหนองบัว	2	1	9	4			11	5	0	0	3	3	1	0	3	4	1	0	0	1	33.33							4	1	33.33	1			
65	บ้านหนองบัว(สาขา13)รวมบ.หนองบัว	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	#####	1							2	2	#DIV/0!				
66	บ้านหนองไธจันทร์เกษม18(รวมหนองแสง)	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	1	0	1	2	#####					1	2	2	#DIV/0!	1				
67	บ้านใหม่ชุมพร(รวมเขือก)	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	#####						1	1	#DIV/0!					
68	บ้านสมสะอาดหนองแวง(รวมน้ำค้ำน้อย)	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0	1	0	2	3	1	0	2	3	#####						3	3	#DIV/0!	2				
69	บ้านดอนยางกล้วยสำโรง	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	#####						0	0	#DIV/0!					
	รวม	1183	123	4942	419	648	50	6773	592	51	16	565	632	66	8	449	523	15	-8	-116	-109	-17.25	14	23	4	13	3	1	52	44	568	-64	-10.13	36	
	อำเภอคำเขื่อนแก้ว																																		
1	บ้านทรายงาม	13	2	55	6			68	8	1	0	6	7	1	0	2	3	0	0	-4	-4	-57.14	1	1			1	1	6	-1	-14.29				
2	บ้านโนนม่วง	8	2	39	6			47	8	1	0	6	7	1	0	2	3	0	0	-4	-4	-57.14	1				1		4	-3	-42.86				
3	บ้านสว่างดอนตู	10	2	35	6			45	8	1	0	6	7	1	0	2	3	0	0	-4	-4	-57.14	1				1	1	4	-3	-42.86				
4	วัดศักดิ์ศรีราษฎร์อุปถัมภ์	9	2	35	6			44	8	1	0	6	7	1	0	2	3	0	0	-4	-4	-57.14	1				1		4	-3	-42.86				
5	บ้านโนนหนองแฝก	12	2	34	6			46	8	1	0	6	7	1	0	2	3	0	0	-4	-4	-57.14		1	1			4	-3	-42.86					
6	บ้านหนองเสียวชัยมงคล	14	2	43	6			57	8	1	0	6	7	1	0	2	3	0	0	-4	-4	-57.14	1				1	1	4	-3	-42.86				
7	บ้านป่งหวาย	20	2	62	6			82	8	1	0	8	9	1	0	3	4	0	0	-5	-5	-55.56	1		1		1	1	5	-4	-44.44				
8	บ้านกุดเป่ง	10	2	20	6			30	8	0	0	4	4	1	0	1	2	1	0	-3	-2	-50.00	1				1		3	-1	-25.00				
9	บ้านบักน้อยหนองแคนหนองแปน	24	2	61	6			85	8	1	0	8	9	1	0	4	5	0	0	-4	-4	-44.44	1				1	1	6	-3	-33.33				

ที่	โรงเรียน	ก่อนประถม		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		รวม		ครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.				ครูตาม จ. 18				จำนวนครู -ขาด, +เกิน				-ขาด+เกิน	พจน.ราชการ		ครู	พี่เลี้ยง	บุคลากร	ครู	ธุรการ	นักการ	รวมครู+	จำนวน	ขาด-เกิน	ร้อยละ	ปี 66									
		นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ร้อยละ	ผู้สอน	พี่เลี้ยง												วิกฤต	เด็กพิการ	วิทย์-คณิต	ทรงคุณค่า	จ.ร.จ.	ภารโรง	อัตราจ้าง	ขาด-เกิน	ร้อยละ
10	ชุมชนยอวิทยา	22	2	63	6			85	8	1	0	8	9	1	0	4	5	0	0	-4	-4	-44.44	1			1			1	1	6	-3	-33.33											
11	บ้านเหล่าฝ้าย	14	2	62	6			76	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86	1	1				1	1	6	-1	-14.29												
12	บ้านนาหอม	14	2	46	6			60	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86	1					1	1	5	-2	-28.57												
13	บ้านโคกป่าจิกหนองปลา	9	2	40	6			49	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86			1			1	1	5	-2	-28.57												
14	บ้านเหล่ามะเขี้ยว	7	2	36	6			43	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86	1		1		1	1	5	-2	-28.57	1												
15	บ้านแหล่งหนู	9	2	47	6			56	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86		1			1	1	5	-2	-28.57													
16	บ้านปลาอืด	14	2	45	6			59	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86	1						5	-2	-28.57													
17	บ้านผักบุง	20	2	49	6			69	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86	1				1		5	-2	-28.57													
18	บ้านโคกกลาง(วรรณถนประชาสรรค์)	9	2	42	6			51	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86			1	1		1	1	5	-2	-28.57												
19	บ้านหัวขัว	14	2	35	6			49	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86	1						5	-2	-28.57													
20	บ้านนาถ่ม	12	2	50	6			62	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86	1				1	1	5	-2	-28.57													
21	บ้านนาเวียงคำศิริ	17	2	65	6	28	3	110	11	1	0	13	14	1	0	8	9	0	0	-5	-5	-35.71	1					1		10	-4	-28.57												
22	บ้านคำแหลม	1	1	13	4			14	5	0	0	3	3	1	0	1	2	1	0	-2	-1	-33.33		1			1	1	4	1	33.33													
23	บ้านกุดตากกล้า	2	2	9	5			11	7	0	0	3	3	1	0	1	2	1	0	-2	-1	-33.33					1	1	2	-1	-33.33													
24	บ้านนาแกม่วงหนองตุกหลุก	15	2	53	6			68	8	1	0	6	7	1	0	4	5	0	0	-2	-2	-28.57	1					1	6	-1	-14.29													
25	บ้านเหล่าไฮ หนองแขวง ชาศะยานนท์	9	2	39	6			48	8	1	0	6	7	1	0	4	5	0	0	-2	-2	-28.57	1				1		6	-1	-14.29													
26	ประชาสงเคราะห์	7	2	41	6			48	8	1	0	6	7	1	0	4	5	0	0	-2	-2	-28.57	1				1	1	6	-1	-14.29													
27	บ้านแหล่งแป้น	16	2	45	6			61	8	1	0	6	7	1	0	4	5	0	0	-2	-2	-28.57		1			1		6	-1	-14.29													
28	บ้านเหล่าหุ้ง	9	2	14	6			23	8	0	0	4	4	1	0	2	3	1	0	-2	-1	-25.00					1		3	-1	-25.00	1												
29	บ้านกลางนา	7	2	22	6			29	8	0	0	4	4	1	0	2	3	1	0	-2	-1	-25.00	1						4	0	0.00	1												
30	บ้านหนองเทา	6	2	22	5			28	7	0	0	4	4	1	0	2	3	1	0	-2	-1	-25.00	1				1		4	0	0.00													

ที่	โรงเรียน	ก่อนประถม		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		รวม		ครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.				ครูตาม จ. 18				จำนวนครู -ขาด, +เกิน				-ขาด+เกิน	พจน.ราชการ		ครู	พี่เลี้ยง	บุคลากร	ครู	ธุรการ	นักรง	รวมครู+	จำนวน	ขาด-เกิน	ร้อยละ	ปี 66									
		นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ร้อยละ	ผู้สอน	พี่เลี้ยง												วิกฤต	เด็กพิการ	วิทย-คณิต	ทรงคุณค่า	จ.ร.จ.	ภารโรง	อัตราจ้าง	ขาด-เกิน	ร้อยละ
31	บ้านสำโรง	7	2	17	6			24	8	0	0	4	4	1	0	2	3	1	0	-2	-1	-25.00							1	1	3	-1	-25.00											
32	บ้านสงเปือย	21	2	63	6	39	3	123	11	1	1	14	16	1	0	12	13	0	-1	-2	-3	-18.75						1		13	-3	-18.75	บ1											
33	ชุมชนกุ้งจาน	43	2	115	6			158	8	1	1	10	12	1	0	9	10	0	-1	-1	-2	-16.67			1			1	1	10	-2	-16.67												
34	บ้านกุดกุง	5	2	28	6	93	3	126	11	1	1	14	16	1	0	13	14	0	-1	-1	-2	-12.50		1				1		15	-1	-6.25	2											
35	โพงเหล่าไปวิทยา	22	2	81	6	35	3	138	11	1	1	14	16	1	0	13	14	0	-1	-1	-2	-12.50						1		14	-2	-12.50												
36	บ้านโพนทัน	16	2	88	6			104	8	1	0	8	9	1	0	7	8	0	0	-1	-1	-11.11						1	1	8	-1	-11.11												
37	บ้านนาหลู่เหล่าตอง	14	2	43	6	22	3	79	11	1	0	11	12	1	0	10	11	0	0	-1	-1	-8.33		1				1		12	0	0.00												
38	บ้านนาคำปักแฮด	15	2	29	6	28	3	72	11	1	0	11	12	1	0	10	11	0	0	-1	-1	-8.33						1		11	-1	-8.33	บ1											
39	บ้านทุ่งมน	32	2	82	6	41	3	155	11	1	1	14	16	1	0	14	15	0	-1	0	-1	-6.25						1	1	15	-1	-6.25	1											
40	บ้านดงเจริญ	30	2	90	6	42	3	162	11	1	1	14	16	1	0	14	15	0	-1	0	-1	-6.25			1			1	1	15	-1	-6.25	1											
41	บ้านนาโพธิ์	6	2	34	6			40	8	0	0	4	4	1	0	3	4	1	0	-1	0	0.00		1				1	1	5	1	25.00												
42	บ้านแคนน้อยหนองเลิง	31	2	110	6	71	3	212	11	1	1	14	16	1	1	14	16	0	0	0	0	0.00			1			1	1	16	0	0.00	บ1											
43	บ้านมะพริกดูโพนสิม	40	2	119	6	63	3	222	11	1	1	14	16	1	1	14	16	0	0	0	0	0.00						1		16	0	0.00	1											
44	คำเขื่อนแก้ว	52	2	290	11			342	13	1	1	16	18	1	1	16	18	0	0	0	0	0.00			1			1		19	1	5.56	บ1											
45	บ้านคำม่วง	17	2	64	6	33	3	114	11	1	0	13	14	1	0	13	14	0	0	0	0	0.00						1	1	14	0	0.00	1											
46	ชุมชนดงแคนใหญ่	34	2	129	6	34	3	197	11	1	1	14	16	1	0	15	16	0	-1	1	0	0.00						1	1	16	0	0.00	2											
47	อนุบาลลุมพุก(วันครู2503)	67	2	796	28			863	30	1	2	37	40	1	2	40	43	0	0	3	3	7.50			1			1	1	43	3	7.50	3											
48	บ้านดอนชะยอม1(รวมบุงหวาย)	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	1	0	1	2	#####						1		2	2	#DIV/0!												
	รวม	805	93	3400	305	529	36	4734	434	39	12	405	456	48	5	306	359	9	-7	-99	-97	-21.27	22	9	2	9	1	2	42	27	395	-61	-13.38	18										
	อำเภอมหาชนะชัย																																											
1	บ้านปากเรือดอนเรือ	19	2	36	6			55	8	1	0	6	7	1	0	2	3	0	0	-4	-4	-57.14	1					1	1	4	-3	-42.86												

ที่	โรงเรียน	ก่อนประถม		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		รวม		ครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.				ครูตาม จ. 18				จำนวนครู -ขาด, +เกิน				-ขาด+เกิน	พจน.ราชการ		ครู	พี่เลี้ยง	บุคลากร	ครู	ธุรการ	นักการ	รวมครู+	จำนวน	ขาด-เกิน	ร้อยละ	ปี 66									
		นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ร้อยละ	ผู้สอน	พี่เลี้ยง												วิฤต	เด็กพิการ	วิทย์-คณิต	ทรงคุณค่า	จ.ร.	ภารโรง	อัตราจ้าง	ขาด-เกิน	ร้อยละ
2	บ้านยางน้อย	7	2	35	6			42	8	1	0	6	7	1	0	2	3	0	0	-4	-4	-57.14	1			1			1		4	-3	-42.86											
3	บ้านห้วยดง	8	2	36	6			44	8	1	0	6	7	1	0	2	3	0	0	-4	-4	-57.14	1					1	1	4	-3	-42.86	1											
4	บ้านพลไฉ	19	2	64	6			83	8	1	0	8	9	1	0	4	5	0	0	-4	-4	-44.44		1		1		1	1	7	-2	-22.22	1											
5	บ้านเหมือดป่าตอง	17	2	75	6			92	8	1	0	8	9	1	0	4	5	0	0	-4	-4	-44.44		1	1		1		6	-3	-33.33	บ1,ส1												
6	บ้านหนองยาง	20	2	73	6			93	8	1	0	8	9	1	0	4	5	0	0	-4	-4	-44.44		1	1		1	1	6	-3	-33.33													
7	บ้านโนนกอขย(จุมสุพรรณศรีวิทยา)	18	2	42	6			60	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86	1						5	-2	-28.57													
8	บ้านโนนยาง	14	2	46	6			60	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86		1	1		1		5	-2	-28.57													
9	บ้านบัวขาว	9	2	36	6			45	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86		1			1	1	1	6	-1	-14.29												
10	บ้านกุดพันเขียว	18	2	37	6			55	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86	1				1	1	5	-2	-28.57	1												
11	บ้านแดง	18	2	28	6			46	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86	1				1	1	5	-2	-28.57	1												
12	บ้านยางเครือ	16	2	48	6			64	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86		1	1		1		5	-2	-28.57													
13	บ้านเวินชัย(ครูราษฎร์บำรุง)	7	2	43	6			50	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86		1				1	1	5	-2	-28.57												
14	บ้านนาดีนาอุดม	9	2	44	6			53	8	1	0	6	7	1	0	3	4	0	0	-3	-3	-42.86	1		1		1	1	5	-2	-28.57													
15	บ้านหนองตุ	4	2	38	6	20	3	62	11	1	0	11	12	1	0	6	7	0	0	-5	-5	-41.67		1	1		1		8	-4	-33.33	2												
16	บ้านปอแดงโคกสะอาด	20	2	64	6			84	8	1	0	8	9	1	0	5	6	0	0	-3	-3	-33.33				1		1	1	7	-2	-22.22	2											
17	บ้านท่าสมอโคกสมบูรณ์	13	2	64	6			77	8	1	0	6	7	1	0	4	5	0	0	-2	-2	-28.57	1					1	1	6	-1	-14.29	1											
18	บ้านราชมนี่	14	2	42	6			56	8	1	0	6	7	1	0	4	5	0	0	-2	-2	-28.57					1	1	5	-2	-28.57													
19	บ้านเหล่าใหญ่	13	2	40	6			53	8	1	0	6	7	1	0	4	5	0	0	-2	-2	-28.57			1		1	1	5	-2	-28.57													
20	บ้านขาม	3	2	33	6			36	8	0	0	4	4	1	0	2	3	1	0	-2	-1	-25.00	1						4	0	0.00													
21	บ้านซำ	8	2	29	6			37	8	0	0	4	4	1	0	2	3	1	0	-2	-1	-25.00	1				1		4	0	0.00													
22	บ้านท่าช้าง	8	2	13	5			21	7	0	0	4	4	1	0	2	3	1	0	-2	-1	-25.00					1		3	-1	-25.00	1												

ที่	โรงเรียน	ก่อนประถม		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		รวม		ครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.				ครูตาม จ. 18				จำนวนครู -ขาด, +เกิน				-ขาด+เกิน	พจน.ราชการ		ครู	พี่เลี้ยง	บุคลากร	ครู	ธุรการ	นักการ	รวมครู+	จำนวน	ขาด-เกิน	ร้อยละ	ปี 66									
		นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ร้อยละ	ผู้สอน	พี่เลี้ยง												วิฤต	เด็กพิการ	วิทย์-คณิต	ทรงคุณค่า	จ.ร.	ภารโรง	อัตราจ้าง	ขาด-เกิน	ร้อยละ
23	บ้านคูสองชั้น	2	1	20	5			22	6	0	0	4	4	1	0	2	3	1	0	-2	-1	-25.00							1	3	-1	-25.00	1											
24	บ้านขาทรายมะเขือสามัคคี	8	2	18	6			26	8	0	0	4	4	1	0	2	3	1	0	-2	-1	-25.00			1			1	3	-1	-25.00													
25	บ้านหนามแท่งไชยประสิทธิ์	4	2	18	5			22	7	0	0	4	4	1	0	2	3	1	0	-2	-1	-25.00		1				1	4	0	0.00													
26	บ้านเลียบบ	11	2	68	6			79	8	1	0	6	7	1	0	5	6	0	0	-1	-1	-14.29	1				1	1	7	0	0.00	บ1,ส3												
27	บ้านโนนธาตุ(พิศดารราษฎร์พัฒนา)	16	2	55	6			71	8	1	0	6	7	1	0	5	6	0	0	-1	-1	-14.29		1	1		1	7	0	0.00														
28	ชุมชนบ้านดอนผึ้ง	5	2	51	6			56	8	1	0	6	7	1	0	5	6	0	0	-1	-1	-14.29					1	6	-1	-14.29														
29	บ้านพระเสาร์(สามัคคีวิทยาคม)	23	2	87	6	38	3	148	11	1	1	14	16	1	0	13	14	0	-1	-1	-2	-12.50			1			1	1	14	-2	-12.50	3											
30	บ้านบ่อบึงโพนจาน	20	2	84	6	39	3	143	11	1	1	14	16	1	0	13	14	0	-1	-1	-2	-12.50					1	1	14	-2	-12.50													
31	มหาชนะชัย	10	2	139	6			149	8	1	1	10	12	1	0	10	11	0	-1	0	-1	-8.33			1			1	1	11	-1	-8.33												
32	ชุมชนบ้านหัวเมือง	13	2	73	6	27	3	113	11	1	0	13	14	1	0	12	13	0	0	-1	-1	-7.14	1		1			1	1	15	1	7.14												
33	บ้านดงจาง	32	2	103	6	35	3	170	11	1	1	14	16	1	0	14	15	0	-1	0	-1	-6.25					1		15	-1	-6.25													
34	ชุมชนบ้านสำโรง	29	2	93	6	34	3	156	11	1	1	14	16	1	0	14	15	0	-1	0	-1	-6.25			1		1	1	15	-1	-6.25	1												
35	บ้านผือฮี	22	2	85	6	36	3	143	11	1	1	14	16	1	0	14	15	0	-1	0	-1	-6.25					1		15	-1	-6.25													
36	บ้านคุ้ม	32	2	77	6	47	3	156	11	1	1	14	16	1	0	14	15	0	-1	0	-1	-6.25					1	1	15	-1	-6.25													
37	บ้านม่วงอาจโพธิ์ศรี(คุรุราษฎร์วิชาคม)	24	2	96	6	73	3	193	11	1	1	14	16	1	0	14	15	0	-1	0	-1	-6.25			1			1	1	15	-1	-6.25												
38	บ้านสงยาง	19	2	78	6	41	3	138	11	1	1	14	16	1	0	14	15	0	-1	0	-1	-6.25					1	1	15	-1	-6.25	1												
39	บ้านคูเมือง	4	2	36	6			40	8	0	0	4	4	1	0	3	4	1	0	-1	0	0.00			1			1	1	5	1	25.00												
40	บ้านแดงประชาสรรค์	8	2	32	6			40	8	0	0	4	4	1	0	3	4	1	0	-1	0	0.00	1		1			1	5	1	25.00	1												
41	อนุบาลฟ้าหยาดราษฎร์นิยม	44	2	457	17			501	19	1	1	23	25	1	1	23	25	0	0	0	0	0.00			1			1	25	0	0.00													
42	บ้านเหมือดขาว	16	2	47	6			63	8	1	0	6	7	1	0	6	7	0	0	0	0	0.00					1		7	0	0.00	1												
43	บ้านดงยาง	9	2	30	6			39	8	0	0	4	4	1	0	3	4	1	0	-1	0	0.00							4	0	0.00													

ที่	โรงเรียน	ก่อนประถม		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		รวม		ครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.				ครูตาม จ. 18				จำนวนครู -ขาด, +เกิน				-ขาด+เกิน	พจน.ราชการ		ครู	พี่เลี้ยง	บุคลากร	ครู	ธุรการ	นักการ	รวมครู+	จำนวน	ขาด-เกิน	ร้อยละ	ปี 66
		นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ร้อยละ	ผู้สอน	พี่เลี้ยง											
													(1)				(2)					(3)	(4)	(5)											
44	บ้านสร้างแป้น	26	2	90	6			116	8	1	0	8	9	1	0	9	10	0	0	1	1	11.11							1	1	10	1	11.11		
45	ชุมชนบ้านบึงแกชยชนะบุรพา	9	2	64	6	1	1	74	9	1	0	8	9	1	0	9	10	0	0	1	1	11.11						1	1	10	1	11.11	1		
46	บ้านหัวดอน	0	0	29	6			29	6	0	0	4	4	1	0	4	5	1	0	0	1	25.00						1		5	1	25.00	บ1,ส1		
47	บ้านดงขวาง(รวมบ่อปึง)	0	0	0	0			0	0	0	0		0	1	0	0	1	1	0	0	1	#####								1	1	#DIV/0!			
48	บ้านยางกลาง9(รวมราชมณี)	0	0	0	0			0	0	0	0		0	1	0	1	2	1	0	1	2	#####								2	2	#DIV/0!			
	รวม	668	89	2896	284	391	31	3955	404	36	10	365	411	48	1	285	334	12	-9	-80	-77	-18.73	13	9	3	16	2	1	40	28	363	-48	-11.68	27	
	อำเภอคือวัง																																		
1	บ้านดงมะหรี	19	2	68	6			87	8	1	0	8	9	1	0	5	6	0	0	-3	-3	-33.33	1					1		7	-2	-22.22			
2	บ้านสังข์(ศรีเมืองราษฎร์สามัคคี)	17	2	86	6			103	8	1	0	8	9	1	0	5	6	0	0	-3	-3	-33.33			1		1	1	1	1	8	-1	-11.11	1	
3	บ้านหมากมาย	7	2	13	6			20	8	0	0	3	3	1	0	1	2	1	0	-2	-1	-33.33			1			1	1	3	0	0.00	1		
4	บ้านจันทู่ง	11	2	31	6			42	8	1	0	6	7	1	0	4	5	0	0	-2	-2	-28.57		1				1	1	6	-1	-14.29			
5	บ้านตุม(สังวาลย์ราษฎร์สามัคคี)	17	2	58	6			75	8	1	0	6	7	1	0	4	5	0	0	-2	-2	-28.57	1			1	1		1	7	0	0.00	1		
6	บ้านบากใหญ่หนองปอหนองข่า	8	2	33	6			41	8	1	0	6	7	1	0	4	5	0	0	-2	-2	-28.57	1					1		6	-1	-14.29			
7	บ้านควนบากน้อย	11	2	51	6			62	8	1	0	6	7	1	0	4	5	0	0	-2	-2	-28.57		1			1	1	6	-1	-14.29				
8	วัดบ้านเปาะ	8	2	24	5			32	7	0	0	4	4	1	0	2	3	1	0	-2	-1	-25.00		1						4	0	0.00	1		
9	สหประชาสรรค์	4	2	20	6			24	8	0	0	4	4	1	0	2	3	1	0	-2	-1	-25.00	1					1	1	4	0	0.00	1		
10	บ้านโพนแบง	8	2	25	6			33	8	0	0	4	4	1	0	2	3	1	0	-2	-1	-25.00	1					1		4	0	0.00			
11	บ้านตัว(คุรุราษฎร์สงเคราะห์)	7	2	48	6	69	3	124	11	1	1	14	16	1	0	14	15	0	-1	0	-1	-6.25			1		1	1	15	-1	-6.25				
12	บ้านเหล่าน้อย(ศรีคุรุราษฎร์วิทยา)	29	2	73	6	27	3	129	11	1	1	14	16	1	0	14	15	0	-1	0	-1	-6.25					1	1	15	-1	-6.25				
13	บ้านน้ำอ้อม	22	2	42	6	65	3	129	11	1	1	14	16	1	0	14	15	0	-1	0	-1	-6.25			1		1	1	15	-1	-6.25				
14	บ้านศิริพัฒนา	27	2	80	6	37	3	144	11	1	1	14	16	1	0	14	15	0	-1	0	-1	-6.25			1		1	1	15	-1	-6.25				

ที่	โรงเรียน	ก่อนประถม		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		รวม		ครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.				ครูตาม จ. 18				จำนวนครู -ขาด, +เกิน				-ขาด+เกิน ร้อยละ	พจน.ราชการ		ครู ที่เลี้ยง vikrut	ที่เลี้ยง เด็กพิการ	บุคลากร วิทย์-คณิต	ครู ทรงคุณค่า	ธุรการ จ.ร.	นักการ ภารโรง	รวมครู+	จำนวน ขาด-เกิน	ขาด-เกิน ร้อยละ	กษ. ปี 66
		นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม		ผู้สอน	ที่เลี้ยง										
													(1)				(2)				(3)		(4)	(5)										
15	อนุบาลค้อวัง	80	3	321	12			401	15	1	1	18	20	1	1	17	19	0	0	-1	-1	-5.00				1			1	1	19	-1	-5.00	
16	บ้านแจนแลน	9	2	31	6			40	8	0	0	4	4	1	0	3	4	1	0	-1	0	0.00	1				1	1	5	1	25.00			
17	บ้านกุดน้ำใสงานบkn้อย	22	2	106	6	35	3	163	11	1	1	14	16	1	1	14	16	0	0	0	0	0.00					1	1	16	0	0.00			
18	บ้านฟ้าห่วน	37	2	134	6	68	3	239	11	1	1	14	16	1	1	14	16	0	0	0	0	0.00			1		1	1	16	0	0.00	บ1,ส2		
19	บ้านแซโพนเมือง	31	2	125	6	71	3	227	11	1	1	14	16	1	1	14	16	0	0	0	0	0.00			1		1		16	0	0.00	1		
20	บ้านผิ้วน	0	0	8	3			8	3	0	0	2	2	1	0	1	2	1	0	-1	0	0.00				1			3	1	50.00			
	รวม	374	39	1377	122	372	21	2123	182	14	8	177	199	20	4	152	176	6	-4	-25	-23	-11.56	6	3	2	7	2	1	16	15	190	-9	-4.52	9
	รวมทั้งสิ้น	3030	344	12615	1130	1940	138	17585	1612	140	46	1512	1698	182	18	1192	1392	42	-28	-320	-306	-18.02	55	44	11	45	8	5	150	114	1516	-182	-10.71	90

เมือง	1183	123	4942	419	648	50	6773	592	51	16	565	632	66	8	449	523	15	-8	-116	-109	-17.25	14	23	4	13	3	1	52	44	568	-64	-10.1	36
คำเขื่อนแก้ว	805	93	3400	305	529	36	4734	434	39	12	405	456	48	5	306	359	9	-7	-99	-97	-21.27	22	9	2	9	1	2	42	27	395	-61	-13.4	18
มหาชนะชัย	668	89	2896	284	391	31	3955	404	36	10	365	411	48	1	285	334	12	-9	-80	-77	-18.73	13	9	3	16	2	1	40	28	363	-48	-11.7	27
ค้อวัง	374	39	1377	122	372	21	2123	182	14	8	177	199	20	4	152	176	6	-4	-25	-23	-11.56	6	3	2	7	2	1	16	15	190	-9	-4.52	9
รวมทั้งสิ้น	3030	344	12615	1130	1940	138	17585	1612	140	46	1512	1698	182	18	1192	1392	42	-28	-320	-306	-18.02	55	44	11	45	8	5	150	114	1516	-182	-10.71	90



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ กลุ่มบริหารงานบุคคล สพป.ยโสธร เขต ๑ โทร. ๐๔๕-๗๑๕๒๑๔
ที่ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง สำรองความต้องการวิชาเอกในสถานศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

เรื่องเดิม

ตามที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ มีตำแหน่งว่างข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู จำนวน ๓๐ อัตรา และได้สำรองความต้องการวิชาเอกในสถานศึกษาไปแล้ว นั้น

ข้อเท็จจริง

โรงเรียนได้แจ้งความต้องการวิชาเอกครบทุกโรงเรียนแล้ว และเป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก ซึ่งมีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งเลขที่ ๑๒๑๘๐๙ ร.ร.บ้านดงบัง เป็นโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ๑ จึงไม่สามารถใช้ตำแหน่งว่างดังกล่าว (ข้อมูลนักเรียน ณ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖)

ข้อเสนอ

๑. เพื่อโปรดพิจารณา
๒. เห็นควรส่งข้อมูลให้กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งดำเนินการสรรหาบุคคลต่อไป

(นางขวัญใจ น้าภา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการกลุ่ม

.....
.....
.....

(นางธราทิพย์ คุณวุฒิ)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

๑๙/๖/๖๖

ความคิดเห็นของ ผอ.สพป.ยโสธร เขต ๑

ความคิดเห็นของ รอง ผอ.สพป.ยโสธร เขต ๑

.....
.....

.....
.....

(นางสุพร สามัตถิยะ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

๑๙ มิ.ย. ๖๖

19 มิ.ย. 2566

บัญชีรายละเอียดอัตราว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน ประจำปี พ.ศ. 2566

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ที่	สถานศึกษา	อำเภอ	ตำแหน่ง	เลขที่ เลขที่ จ่ายตรง	เงินเดือน		จำนวน นักเรียน	ความขาด ตามเกณฑ์	ความต้องการวิชาเอก				สาเหตุการว่าง	หมายเหตุ
					อันดับ	ขั้น			1	2	3	4		
1	บ้านสะแนน(สามัคคีวิทยา)	เมืองยโสธร	103320	0351648	คศ.3	58,390	147	-2	พลศึกษา	ภาษาไทย			รับเพิ่มจาก สพม.พัทลุง	
2	บ้านดอนกลอย	เมืองยโสธร	27314	0352194	คศ.3	58,390	119	0	ศิลปศึกษา	พลศึกษา	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์	รับเพิ่มจาก สพม.พัทลุง	
3	บ้านดอนกลอย	เมืองยโสธร	27309	0352192	คศ.2	41,620	119	0	พลศึกษา	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์		รับเพิ่มจาก สพม.พัทลุง	
4	บ้านดู่ทุ่งคำบอน	เมืองยโสธร	27299	0352187	คศ.2	41,620	145	-1	ปฐมวัย	ประถมศึกษา	สังคมศึกษา		รับเพิ่มจาก สพม.พัทลุง	
5	บ้านดู่ทุ่งคำบอน	เมืองยโสธร	123707	0352205	คศ.3	58,390	145	-1	ประถมศึกษา	สังคมศึกษา			รับเพิ่มจาก สพม.พัทลุง	
6	บ้านเชียงคำ	เมืองยโสธร	127070	0352664	คศ.3	53,360	178	0	คอมพิวเตอร์	ดนตรี	ประถมศึกษา		รับเพิ่มจาก สพม.พัทลุง	
7	บ้านขุมเงิน	เมืองยโสธร	27474	0351841	คศ.3	58,390	136	-1	ปฐมวัย	ภาษาไทย	วิทยาศาสตร์	ประถมศึกษา	รับเพิ่มจาก สพม.พัทลุง	
8	บ้านทุ่งแต้	เมืองยโสธร	22357	0351703	คศ.3	58,390	162	-1	สังคมศึกษา	ดนตรี	คณิตศาสตร์	ภาษาไทย	รับเพิ่มจาก สพม.พัทลุง	
9	บ้านเต็ด	เมืองยโสธร	117190	0352030	คศ.3	58,390	112	-1	ประถมศึกษา	ภาษาอังกฤษ	ปฐมวัย	พลศึกษา	รับเพิ่มจาก สพม.พัทลุง	
10	บ้านดงบัง	เมืองยโสธร	121809	0352033	คศ.3	58,390	108	1	ประถมศึกษา	พลศึกษา	คอมพิวเตอร์	วิชาเอกใดๆก็ได้	รับเพิ่มจาก สพม.พัทลุง	
11	บ้านเชือก	เมืองยโสธร	26890	0352592	คศ.3	58,390	99	-1	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	พลศึกษา	การงานพื้นฐานอาชีพ	รับเพิ่มจาก สพม.พัทลุง	
12	บ้านทุ่งนางโกล(อ่อนอำนวยศิลป์)	เมืองยโสธร	109	0181738	คศ.1	35,130	121	-2	คณิตศาสตร์				ย้าย สพป.อบ.5	
13	บ้านห้องข่าหนองเสือดาย	เมืองยโสธร	446	0181779	คศ.3	51,550	54	-1	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์	ปฐมวัย		ลาออก 1 ก.ค. 66	
14	โฆงเหล่าไปวิทยา	คำเขื่อนแก้ว	4218	0352583	คศ.3	54,370	138	-2	กพอ.	พลศึกษา	ภาษาอังกฤษ		รับเพิ่มจาก สพม.พัทลุง	
15	โฆงเหล่าไปวิทยา	คำเขื่อนแก้ว	111787	0351675	คศ.3	56,100	138	-2	พลศึกษา	ภาษาอังกฤษ			รับเพิ่มจาก สพม.พัทลุง	
16	บ้านนาหลูเหล่าตอง	คำเขื่อนแก้ว	27581	0351670	คศ.3	58,390	79	-1	ปฐมวัย	สังคมศึกษา	พลศึกษา	คอมพิวเตอร์	รับเพิ่มจาก สพม.พัทลุง	
17	บ้านนาหลูเหล่าตอง	คำเขื่อนแก้ว	27433	0352347	คศ.3	57,370	79	-1	สังคมศึกษา	พลศึกษา	คอมพิวเตอร์		รับเพิ่มจาก สพม.พัทลุง	

ที่	สถานศึกษา	อำเภอ	ตำแหน่ง เลขที่	เลขที่ จ่ายตรง	เงินเดือน		จำนวน นักเรียน	ความขาด ความเกณฑ์	ความต้องการวิชาเอก				สาเหตุการว่าง	หมายเหตุ
					อันดับ	ขั้น			1	2	3	4		
18	บ้านนาคำปึกแฮด	คำเชื่อนแก้ว	27435	0352109	คศ.3	58,390	72	-1	ปฐมวัย	คณิตศาสตร์	ศิลปศึกษา	ดนตรี	รับเพิ่มจาก สพม.พัทลุง	
19	ชุมชนกู่จาน	คำเชื่อนแก้ว	100519	0351897	คศ.3	56,360	158	-2	คอมพิวเตอร์	คณิตศาสตร์	ประถมศึกษา	นาฏศิลป์	รับเพิ่มจาก สพม.พัทลุง	
20	บ้านแคนน้อยหนองเลิง	คำเชื่อนแก้ว	1909	0183009	คศ.1	19,190	212	0	ภาษาอังกฤษ	ประถมศึกษา	ดนตรี	ศิลปศึกษา	ย้าย สพป.รอ.3	
21	ชุมชนบ้านหัวเมือง	มหาชนะชัย	3646	0351881	คศ.2	41,620	113	-1	ภาษาไทย	ภาษาอังกฤษ	พลศึกษา	ประถมศึกษา	รับเพิ่มจาก สพม.พัทลุง	
22	บ้านบ่อบึงโพนจาน	มหาชนะชัย	68697	0352158	คศ.4	69,040	143	-2	ปฐมวัย	ประถมศึกษา	วิทยาศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	รับเพิ่มจาก สพม.พัทลุง	
23	บ้านคุ่ม	มหาชนะชัย	1604	0183221	คศ.3	58,390	156	-1	ภาษาไทย	ปฐมวัย	ประถมศึกษา	พลศึกษา	ย้ายบ้านม่วงอจา	
24	บ้านท่าสมอโคกสมบุรณ์	มหาชนะชัย	2456	0183125	คศ.3	58,390	77	-2	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	ประถมศึกษา	ย้าย สพป.ยส.2	
25	บ้านเวินชัย(ศุภราชภูร์บำรุง)	มหาชนะชัย	2820	0183296	คศ.3	46,760	50	-3	ปฐมวัย	คณิตศาสตร์	สังคมศึกษา	ภาษาอังกฤษ	ย้าย สพป.อบ.5	
26	บ้านหนองยาง	มหาชนะชัย	2050	0183178	คศ.1	22,760	93	-4	ปฐมวัย	คณิตศาสตร์	ประถมศึกษา	สังคมศึกษา	ย้ายไปชุมชน บ.หนองคู	
27	บ้านน้ำอ้อม	ค้อวัง	120175	0351870	คศ.2	41,620	129	-1	ภาษาไทย	ประถมศึกษา	สังคมศึกษา	วิชาเอกใดๆก็ได้	รับเพิ่มจาก สพม.พัทลุง	
28	บ้านศิริพัฒนา	ค้อวัง	4529	0182521	ค.ผช.	16,770	144	-1	ประถมศึกษา	ภาษาไทย	ภาษาอังกฤษ	วิชาเอกใดๆก็ได้	ย้ายบ้านดอนมะยาง กม.3	
29	บ้านจานทุ่ง	ค้อวัง	128671	0392159	คศ.1	34,310	42	-2	ประถมศึกษา	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	รับจาก สพม.ศก.ยส.	
30	อนุบาลค้อวัง	ค้อวัง	4398	0182404	คศ.3	58,390	401	-1	ปฐมวัย				คืนอัตราเกษียณปี 61	



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ กลุ่มบริหารงานบุคคล สทพ.ยโสธร เขต ๑ โทร. ๐๔๕-๗๑๕๒๑๔
ที่ วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง สำรองความต้องการวิชาเอกในสถานศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

สาระสำคัญ

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ มีตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู จำนวน ๓๐ อัตรา เพื่อใช้อัตราในการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครั้งที่ ๒ จึงประสงค์สำรองความต้องการวิชาเอกในสถานศึกษา

ข้อเสนอ

๑. เพื่อโปรดพิจารณา
๒. เห็นควรแจ้งสถานศึกษาสำรองความต้องการวิชาเอก ส่งภายในวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖
๓. หากเห็นชอบตามเสนอ เพื่อโปรดพิจารณาลงนาม

(นางขวัญใจ น้าภา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความคิดเห็นของ รอง ผอ.สทพ.ยโสธร เขต ๑

.....
- เห็นควรสงวนสิทธิ์

(นางจิริรัตน์ พิภพมนตรี)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

7 มิ.ย. 2566

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการกลุ่ม

.....
เห็นควรสงวนสิทธิ์
๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖
ณ.ย.ย. ๒๕๖๖

(นางธราทิพย์ คุณวุฒิ)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

๗/๖/๖๖

ความคิดเห็นของ ผอ.สทพ.ยโสธร เขต ๑

.....
นางผอ. / อำนวยการ

.....
สน. / สน.

(นางสุพร สามัตถิยะ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

8 มิ.ย. 2566

ด่วนที่สุด

ที่ ศธ ๐๔๑๑๗/๑๙๖๑



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑
ถ.แจ้งสนิท ต.สำราญ อ.เมืองยโสธร ยส. ๓๕๐๐๐

๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง สำรองความต้องการวิชาเอกในสถานศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด ทุกโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีแสดงจำนวนข้าราชการครู และความต้องการวิชาเอก จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ มีตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู จำนวน ๓๐ อัตรา เพื่อใช้อัตราในการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครั้งที่ ๒ จึงประสงค์สำรองความต้องการวิชาเอกในสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ จึงขอให้สถานศึกษาสำรองความต้องการวิชาเอก ตามแบบฟอร์มที่กำหนด ส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ภายในวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุพร สามัดถิยะ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. ๐-๔๕๗๑-๕๒๑๔

โทรสาร ๐๔๕-๗๑๑๔๑๔

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร “ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน”

บัญชีแสดงจำนวนข้าราชการครู

โรงเรียน.....

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑

จำนวนสายครูผู้สอน ตาม จ. ๑๘ จำนวน คน แยกเป็นวิชาเอก ดังนี้

ลำดับที่	วิชาเอก	จำนวน	หมายเหตุ
๑			
๒			
๓			
๔			
๕			

ความต้องการวิชาเอกและวิชาที่ขาดแคลน

๑.....

๒.....

๓.....

๔.....

กรณีไม่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ระบุเหตุผลความจำเป็น

.....

ขอรับรองว่าข้อมูลที่ปรากฏข้างต้น ได้นำเสนอผ่านคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว และรับรองว่าข้อมูลถูกต้องตามความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน.....



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ กลุ่มบริหารงานบุคคล สพป.ยโสธร เขต ๑ โทร. ๐๔๕-๗๑๕๒๑๔
ที่ วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

สาระสำคัญ

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ มีตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ที่สงวนไว้เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ (กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ) จำนวน ๗ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (ข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖) ซึ่งต้องดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปให้สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

ข้อเสนอ

๑. เรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา
๒. เห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดประชุมในวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมศรีสุนทร ชั้น ๒ สพป.ยโสธร เขต ๑
๓. หากเห็นชอบตามเสนอ เพื่อโปรดพิจารณาลงนาม
 - ๓.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ
 - ๓.๒ หนังสือเชิญประชุม

(นางขวัญใจ น้าภา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บ้าน
ม.บ.บ.บ.
ก.ค.ศ. ๖๑

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการกลุ่ม

- (นางประจักษ์พรมา คุม)

- ๑.๑
- นางขวัญใจ

(Signature)

(นางธราทิพย์ คุณวุฒิ)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ความคิดเห็นของ รอง ผอ.สพป.ยโสธร เขต ๑

- (นางอรุณรัตน์ วัฒนศิริ) 11 มิ.ย. ๒๕๖๖

(Signature)

(นางจรีรัตน์ พิณจมนตรี)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

ความคิดเห็นของ ผอ.สพป.ยโสธร เขต ๑

- (นายอนุชิต วัฒนศิริ) ๒๑ มิ.ย. ๒๕๖๖

(Signature)

(นางสุพร สามีถิยะ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

บัญชีอัตราว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน
สำหรับสอบคัดเลือกตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ปี พ.ศ. 2566

ที่	ตำแหน่ง	โรงเรียน	ตำแหน่ง เลขที่	เลขที่ จ่ายตรง	เงินเดือน		กลุ่มวิชา/ทาง/ สาขาวิชาเอก	หมายเหตุ
					อันดับ	ขั้น		
อำเภอเมืองยโสธร								
1	ครูผู้ช่วย	อนุบาลยโสธร	899	0182254	คศ.3	58,390	ประถมศึกษา	
2	ครูผู้ช่วย	อนุบาลยโสธร	881	0182239	คศ.3	58,390	ประถมศึกษา	
3	ครูผู้ช่วย	อนุบาลยโสธร	911	0182256	คศ.3	58,390	ภาษาไทย	
4	ครูผู้ช่วย	บ้านดงบัง	419	0182016	คศ.3	58,390	ประถมศึกษา	
อำเภอคำเขื่อนแก้ว								
5	ครูผู้ช่วย	อนุบาลลุมพุก(วันครู 2503)	2591	0182832	คศ.3	54,810	ภาษาไทย	
6	ครูผู้ช่วย	อนุบาลลุมพุกวันครู (2503)	254	0182764	คศ.3	58,390	พลศึกษา	
7	ครูผู้ช่วย	อนุบาลลุมพุกวันครู (2503)	1507	0182766	คศ.3	58,390	วิทยาศาสตร์	

Seeu

9/11/2566

(นางธราทิพย์ คุณวุฒิมิ)
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

(นางจุรีรัตน์ พินิจมนตรี)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต

สำเนาฉบับ

คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

ที่ ๙๕๖ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ จะดำเนินการบริหารอัตรากำลัง และบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

เพื่อให้การดำเนินการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปตามเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

๑. นางสุพร สามัตถิยะ	ผู้อำนวยการ สพ.ย.ยโสธร เขต ๑	ประธานกรรมการ
๒. นางจूरรัตน์ พินิจมนตรี	รองผู้อำนวยการ สพ.ย.ยโสธร เขต ๑	รองประธานกรรมการ
๓. นายสุวัฒน์ สาระวัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองยโสธร	กรรมการ
๔. นายรัตนะ แสงทองทิพย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลฟ้าหยาดราษฎร์นิยม	กรรมการ
๕. นายจิระพล มะเสนา	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพ้นทัน	กรรมการ
๖. นายไมตรี หายเคราะห์	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านสำโรง	กรรมการ
๗. นายวิระยุทธ งามล้วน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตัว(ครูราษฎร์สงเคราะห์)	กรรมการ
๘. นายอนันต์ มีชัย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลฯ	กรรมการ
๙. นางอังคณา สิริอนุศาสน์	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน	กรรมการ
๑๐. นางธราทิพย์ คุณวุฒิ	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
๑๑. นางขวัญใจ นำภา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. นางรัชณี คำเนตร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๓. น.ส.ศุภรัตน์ดา นามศรี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. น.ส.วราภรณ์ ดวงตา	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่ดังนี้

๑. กำหนดแผนงานบริหารอัตรากำลังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต ๑ เพื่อให้การใช้ทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๒. กำหนดมาตรการในการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานราชการจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้สอดคล้องกับนโยบาย สภาพบริบทของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๓. กำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๔. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ยื่นคำร้องขอย้ายกรณีพิเศษ และการย้ายกรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ โดยดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๕. วิเคราะห์และให้ความเห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ ในการพิจารณาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาย้ายมาดำรงตำแหน่งใหม่ในโรงเรียนที่ว่างซึ่งตรงกับความต้องการของวิชาเอกของสถานศึกษาที่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ พิจารณารับย้าย

๖. กำหนดรูปแบบและแนวทางการใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกันในสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลังให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๗. พิจารณาเสนอการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครู พนักงานราชการ ในสถานศึกษาตามแนวทางและมาตรการที่กำหนดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๘. กำหนดแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลที่ให้ความร่วมมือและสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ได้รับผลกระทบจากแนวทางและมาตรการการบริหารอัตรากำลังตามที่กำหนด

ให้คณะกรรมการตามคำสั่งปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ หากมีปัญหาขัดข้องประการใด รายงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ทราบทันที

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสุพร สามัตถิยะ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑



คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑
ที่ ๓๕๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ จะดำเนินการบริหารอัตรากำลัง
และบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

เพื่อให้การดำเนินการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้าง
ชั่วคราวจากเงินงบประมาณของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปตามเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษาและตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ จึงแต่งตั้ง
คณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

๑. นางสุพร สามัตถิยะ	ผู้อำนวยการ สพ.ย.ยโสธร เขต ๑	ประธานกรรมการ
๒. นางจूरีรัตน์ พินิจมนตรี	รองผู้อำนวยการ สพ.ย.ยโสธร เขต ๑	รองประธานกรรมการ
๓. นายสุวัฒน์ สาระวัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองยโสธร	กรรมการ
๔. นายรัตน์ะ แสงทองทิพย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลฟ้าหยาดราษฎร์นิยม	กรรมการ
๕. นายจิระพล มะเสนา	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนทัน	กรรมการ
๖. นายไมตรี หายเคราะห์	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านสำโรง	กรรมการ
๗. นายวิระยุทธ งามล้วน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดิว(คุรุราษฎร์สงเคราะห์)	กรรมการ
๘. นายอนันต์ มีชัย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลฯ	กรรมการ
๙. นางอังคณา สิริอนุศาสน์	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน	กรรมการ
๑๐. นางธราทิพย์ คุณวุฒิ	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
๑๑. นางขวัญใจ นำภา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. นางรัชณี คำเนตร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๓. น.ส.ศุภรัตน์ดา นามศรี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. น.ส.วราภรณ์ ดวงตา	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่ดังนี้

๑. กำหนดแผนงานบริหารอัตรากำลังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ยโสธร เขต ๑ เพื่อให้การใช้ทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
๒. กำหนดมาตรการในการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงาน
ราชการจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ.
กำหนด ให้สอดคล้องกับนโยบาย สภาพบริบทของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๓. กำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอก
ที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๔. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ยื่นคำร้องขอย้ายกรณีพิเศษ และการย้ายกรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ โดยดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๕. วิเคราะห์และให้ความเห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ ในการพิจารณาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาย้ายมาดำรงตำแหน่งใหม่ในโรงเรียนที่ว่างซึ่งตรงกับความต้องการของวิชาเอกของสถานศึกษาที่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ พิจารณารับย้าย

๖. กำหนดรูปแบบและแนวทางการใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกันในสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลังให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๗. พิจารณาเสนอการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครู พนักงานราชการ ในสถานศึกษาตามแนวทางและมาตรการที่กำหนดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๘. กำหนดแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลที่ให้ความร่วมมือและสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ได้รับผลกระทบจากแนวทางและมาตรการการบริหารอัตรากำลังตามที่กำหนด

ให้คณะกรรมการตามคำสั่งปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ หากมีปัญหาขัดข้องประการใด รายงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ทราบทันที

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางสุพร สามัตถิยะ)

ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑



คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑
ที่ ๑๕๓) /๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ จะดำเนินการบริหารอัตรากำลัง และบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

เพื่อให้การดำเนินการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปตามเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

๑. นางสาว สามีดี	ผู้อำนวยการ สพ.ย.ยโสธร เขต ๑	ประธานกรรมการ
๒. นางจรีรัตน์ พินิจมนตรี	รองผู้อำนวยการ สพ.ย.ยโสธร เขต ๑	รองประธานกรรมการ
๓. นายสุวัฒน์ สาระวัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองยโสธร	กรรมการ
๔. นายรัตนะ แสงทองทิพย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลฟ้าหยาดราษฎร์นิยม	กรรมการ
๕. นายจิระพล มะเสนา	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพหนอง	กรรมการ
๖. นายไมตรี หายเคราะห์	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านสำโรง	กรรมการ
๗. นายวิระยุทธ งามล้วน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตัว(คุรุราษฎร์สงเคราะห์)	กรรมการ
๘. นายอนันต์ มีชัย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล	กรรมการ
๙. นางอังคณา สิริอนุศาสน์	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน	กรรมการ
๑๐. นางธราทิพย์ คุณวุฒิ	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
๑๑. นางขวัญใจ น้าภา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. นางรัชณี คำเนตร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๓. น.ส.ศุภรัตน์ดา นามศรี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. น.ส.วราภรณ์ ดวงตา	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่ดังนี้

- กำหนดแผนงานบริหารอัตรากำลังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ เพื่อให้การใช้ทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
- กำหนดมาตรการในการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานราชการจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้สอดคล้องกับนโยบาย สภาพบริบทของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- กำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๔. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ยื่นคำร้องขอย้ายกรณีพิเศษ และการย้ายกรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ โดยดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๕. วิเคราะห์และให้ความเห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ ในการพิจารณาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาย้ายมาดำรงตำแหน่งใหม่ในโรงเรียนที่ว่างซึ่งตรงกับความต้องการของวิชาเอกของสถานศึกษาที่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ พิจารณารับย้าย

๖. กำหนดรูปแบบและแนวทางการใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกันในสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลังให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๗. พิจารณาเสนอการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครู พนักงานราชการ ในสถานศึกษาตามแนวทางและมาตรการที่กำหนดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๘. กำหนดแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลที่ให้ความร่วมมือและสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ได้รับผลกระทบจากแนวทางและมาตรการการบริหารอัตรากำลังตามที่กำหนด

ให้คณะกรรมการตามคำสั่งปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ หากมีปัญหาขัดข้องประการใด รายงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ทราบทันที

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสุพร สามัตถิยะ)

ผู้รั้ง หน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑

ด่วนที่สุด
ที่ ศธ ๐๔๑๑๗/๒๐๙๖



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑
ถ.แจ้งสนิท ต.สำราญ อ.เมืองยโสธร ยส. ๓๕๐๐๐

๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ที่ ๓๕๓/๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ มีตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ที่สงวนไว้เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ (กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ) จำนวน ๗ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (ข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖) ซึ่งต้องดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปให้สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ จึงได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยกำหนดประชุมในวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมศรีสุนทร ชั้น ๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุพร สามัตถิยะ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. ๐-๔๕๗๑-๕๒๑๔

โทรสาร ๐๔๕-๗๑๑๔๑๔

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร “ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน”

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมศรีสุนทร ชั้น ๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

.....

ผู้มาประชุม

๑. นางสุพร สามัตถิยะ	ผู้อำนวยการ สพ.ย.ยโสธร เขต ๑	ประธานกรรมการ
๒. นางจรรีรัตน์ พินิจมนตรี	รองผู้อำนวยการ สพ.ย.ยโสธร เขต ๑	รองประธานกรรมการ
๓. นายสุวัฒน์ สาระวัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองยโสธร	กรรมการ
๔. นายรัตน์นะ แสงทองทิพย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลฟ้าหยาดราชภัฏรณิยม	กรรมการ
๕. นายจิระ มะเสนา	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนทัน	กรรมการ
๖. นายไมตรี หายเคราะห์	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านสำโรง	กรรมการ
๗. นายวิระยุทธ งามล้วน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตัว(คุรุราชภัฏสงเคราะห์)	กรรมการ
๘. นายอนันต์ มีชัย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลฯ	กรรมการ
๙. นางอังคณา สิริอนุศาสน์	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน	กรรมการ
๑๐. นางธราทิพย์ คุณวุฒิ	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
๑๑. นางขวัญใจ นำภา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. นางรัชณี คำเนตร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๓. นางสาวศุภรัตน์ดา นามศรี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. นางสาววราภรณ์ คำเนตร	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม -ไม่มี-

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อผู้มาประชุมมาครบองค์ประชุมแล้ว นางสุพร สามัตถิยะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ได้เปิดประชุมและได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ มีตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ที่สงวนไว้เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ (กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ) จำนวน ๗ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (ข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖)

ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดสรรคืนอัตราเกษียณอายุราชการของ คปร. และ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือเป็นโรงเรียนในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งโรงเรียนคุณภาพ

/การนี้...

การนี้ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ที่ ๓๕๗/๒๕๖๖ สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธาน แจ้งให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาเกลี้ยอัตราว่าง จำนวน ๗ อัตรา ที่เป็น ตำแหน่งว่างเกินเกณฑ์ ให้แก่โรงเรียนในสังกัดที่มีสภาพอัตราว่างต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป โดยพิจารณาจากความขาดครุคิดเป็นร้อยละ เพื่อใช้ตำแหน่งดำเนินการในการคัดเลือกตาม ว ๑๖ ต่อไป

มติที่ประชุม

ได้พิจารณาร่วมกัน และเกลี้ยอัตราให้สถานศึกษาที่มีความขาดครุ ดังนี้

ที่	สถานศึกษา	อำเภอ	อัตราว่าง	ความขาดร้อยละ
๑	บ้านหนองทองกลางโนนสูง	เมืองยโสธร	-๒	-๒๒.๒๒
๒	บ้านหนองเรือ	เมืองยโสธร	-๑	-๑๔.๒๙
๓	บ้านทุ่งนางโกล(อ่อนอำนาจศิลป์)	เมืองยโสธร	-๒	-๑๒.๕๐
๔	บ้านเหล่าไฮ หนองแวง ชะตะยานนท์	คำเขื่อนแก้ว	-๒	-๒๘.๕๗
๕	บ้านสงเปือย	คำเขื่อนแก้ว	-๓	-๑๘.๗๕
๖	บ้านราชมณี	มหาชนะชัย	-๒	-๒๘.๕๗
๗	ชุมชนบ้านดอนผึ้ง	มหาชนะชัย	-๑	-๑๔.๒๙

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

หมดระเบียบวาระการประชุม ประธานกล่าวขอบคุณกรรมการและผู้เข้าร่วมประชุม พร้อมปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๕.๓๐ น.

ผู้จัดบันทึกการประชุม

(นางขวัญใจ น้าภา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางธราทิพย์ คุณวุฒิ)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ กลุ่มบริหารงานบุคคล สพป.ยโสธร เขต ๑ โทร. ๐๔๕-๗๑๕๒๑๔
ที่ วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

เรื่องเดิม

ตามที่ สพป.ยโสธร เขต ๑ ได้ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ตามคำสั่ง สพป.ยโสธร เขต ๑ ที่ ๓๕๗/๒๕๖๖ สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเกลี่ยตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงาน การสอน ที่สงวนไว้เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ (กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ) จำนวน ๗ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (ข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖) นั้น

มติที่ประชุม

ได้พิจารณาร่วมกันเกลี่ยอัตรารว่าง จำนวน ๗ อัตรา ที่เป็นตำแหน่งว่างเกินเกณฑ์ ให้แก่ โรงเรียนในสังกัดที่มีสภาพอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป โดยพิจารณาจากความขาดครุคิดเป็นร้อยละ เพื่อใช้ตำแหน่งดำเนินการในการคัดเลือก ตาม ว ๑๖ ต่อไป ดังนี้

ที่	สถานศึกษา	อำเภอ	อัตรากำลังครู	ความขาดร้อยละ
๑	บ้านหนองทองกลางโนนสูง	เมืองยโสธร	-๒	-๒๒.๒๒
๒	บ้านหนองเรือ	เมืองยโสธร	-๑	-๑๔.๒๘
๓	บ้านทุ่งนางโือก(อ่อนอำนวยศิลป์)	เมืองยโสธร	-๒	-๑๒.๕๐
๔	บ้านเหล่าไฮ หนองแวง สะตะยานนท์	คำเขื่อนแก้ว	-๒	-๒๘.๕๗
๕	บ้านสงเปือย	คำเขื่อนแก้ว	-๓	-๑๘.๗๕
๖	บ้านราชมนี	มหาชนะชัย	-๒	-๒๘.๕๗
๗	ชุมชนบ้านดอนฝั่ง	มหาชนะชัย	-๑	-๑๔.๒๘

ระเบียบ/ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งเพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒. พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของ กระทรวงศึกษาธิการ


ข้อเสนอ...

ข้อเสนอ

๑. เรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา
๒. เห็นควรออกคำสั่งตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
๓. เห็นควรรายงาน สพฐ. ที่มี การเปลี่ยนแปลงกลุ่มวิชาเอกที่เปิดคัดเลือกตาม ว ๑๖ (กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ)
๔. เห็นควรรายงาน สพฐ., สำนักงาน ก.ค.ศ. และกลุ่มงานบำเหน็จความชอบฯ
๕. หากเห็นชอบตามเสนอ เพื่อโปรดพิจารณาลงนาม
 - ๕.๑ คำสั่งตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
 - ๕.๒ หนังสือรายงาน สพฐ., สำนักงาน ก.ค.ศ.


 (นางขวัญใจ นภา)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการกลุ่ม
 - เสนอขอคำสั่งตัดโอนตำแหน่ง
 - กฤษฎีกา, ก.ค.ศ. ฯลฯ


 (นางธาราทิพย์ คุณวุฒิ)
 ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
 ๒๖/๖/๖๖

ความคิดเห็นของ รอง ผอ.สพป.ยโสธร เขต ๑
 - เห็นควรอนุมัติเสนอ / ไม่เห็นควร
 อนุมัติ / อนุมัติ

ความคิดเห็นของ ผอ.สพป.ยโสธร เขต ๑
 - เห็นชอบ / ไม่เห็นชอบ


 (นางจรรีรัตน์ พินิจมนตรี)
 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑
 2๗ มิ.ย. 2566


 (นางสุพรรณ สนิมัตถิชะ)
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑
 27 มิ.ย. 2566

สำเนาฉบับ

คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑
ที่ ๓๖๓ / ๒๕๖๖

เรื่อง การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ มาตรา ๔๓ มาตรา ๕๓ และมาตรา ๑๓๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปกำหนดในหน่วยงานการศึกษาใหม่ จำนวน ๗ ตำแหน่ง ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสุพร สามีตักย๊ะ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑


..... ผู้พิมพ์

..... ผู้ทาน

..... ผู้ตรวจ



คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑
ที่ ๓๖๗ /๒๕๖๖

เรื่อง การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ มาตรา ๔๓ มาตรา ๕๓ และมาตรา ๑๓๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๔/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปกำหนดในหน่วยงานการศึกษาใหม่ จำนวน ๗ ตำแหน่ง ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสุพร สามัตถิยะ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑

บัญชีรายละเอียดการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
แบบท้ายคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ที่ ๓๖๓ / ๒๕๖๖ ตั้ง ณ วันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	ตำแหน่ง/สังกัดเดิม					ตำแหน่ง/สังกัดใหม่					ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ		
	ชื่อตำแหน่ง	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง เลขที่จ่ายตรง	หน่วยงานทางการศึกษา	อัตราเงินเดือน		ชื่อตำแหน่ง	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง เลขที่จ่ายตรง	หน่วยงานทางการศึกษา			อัตราเงินเดือน	
					อันดับ	เงินเดือน							อันดับ	เงินเดือน
๑	ครูผู้ช่วย	๘๙๙	๐๑๘๒๒๕๔	โรงเรียนอนุบาลยโสธร อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑	คศ.๓	๕๘,๓๙๐	ครูผู้ช่วย	๘๙๙	๐๑๘๒๒๕๔	โรงเรียนบ้านหนองทองกลางโนนสูง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑	คศ.๓	๕๘,๓๙๐	๒๖ มิ.ย. ๖๖	
๒	ครูผู้ช่วย	๘๘๑	๐๑๘๒๒๓๙	โรงเรียนอนุบาลยโสธร อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑	คศ.๓	๕๘,๓๙๐	ครูผู้ช่วย	๘๘๑	๐๑๘๒๒๓๙	โรงเรียนบ้านหนองเรือ อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑	คศ.๓	๕๘,๓๙๐	๒๖ มิ.ย. ๖๖	
๓	ครูผู้ช่วย	๙๑๑	๐๑๘๒๒๕๖	โรงเรียนอนุบาลยโสธร อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑	คศ.๓	๕๘,๓๙๐	ครูผู้ช่วย	๙๑๑	๐๑๘๒๒๕๖	โรงเรียนบ้านทุ่งนางเือก(อ่อนอำนาจศิลป์) อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑	คศ.๓	๕๘,๓๙๐	๒๖ มิ.ย. ๖๖	
๔	ครูผู้ช่วย	๔๑๙	๐๑๘๒๐๑๖	โรงเรียนบ้านดงบัง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑	คศ.๓	๕๘,๓๙๐	ครูผู้ช่วย	๔๑๙	๐๑๘๒๐๑๖	โรงเรียนบ้านเหล่าไฮ หนองแวง ชาติยานนท์ อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑	คศ.๓	๕๘,๓๙๐	๒๖ มิ.ย. ๖๖	
๕	ครูผู้ช่วย	๒๕๙๑	๐๑๘๒๘๓๒	โรงเรียนอนุบาลลุมพุก(วันครู ๒๕๐๓) อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑	คศ.๓	๕๔,๘๑๐	ครูผู้ช่วย	๒๕๙๑	๐๑๘๒๘๓๒	โรงเรียนบ้านสงเปือย อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑	คศ.๓	๕๔,๘๑๐	๒๖ มิ.ย. ๖๖	



ที่	ตำแหน่ง/สังกัดเดิม						ตำแหน่ง/สังกัดใหม่						ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
	ชื่อตำแหน่ง	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง เลขที่จ่ายตรง	หน่วยงานทางการศึกษา	อัตราเงินเดือน		ชื่อตำแหน่ง	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง เลขที่จ่ายตรง	หน่วยงานทางการศึกษา	อัตราเงินเดือน			
					อันดับ	เงินเดือน					อันดับ	เงินเดือน		
๖	ครูผู้ช่วย	๒๕๔	๐๑๘๒๗๖๔	โรงเรียนอนุบาลลุมพุก(วันครู ๒๕๐๓) อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑	คศ.๓	๕๘,๓๙๐	ครูผู้ช่วย	๒๕๔	๐๑๘๒๗๖๔	โรงเรียนบ้านราชมณี อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑	คศ.๓	๕๘,๓๙๐	๒๖ มี.ย. ๖๖	
๗	ครูผู้ช่วย	๑๕๐๗	๐๑๘๒๗๖๖	โรงเรียนอนุบาลลุมพุก(วันครู ๒๕๐๓) อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑	คศ.๓	๕๘,๓๙๐	ครูผู้ช่วย	๑๕๐๗	๐๑๘๒๗๖๖	โรงเรียนชุมชนบ้านดอนมิ่ง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑	คศ.๓	๕๘,๓๙๐	๒๖ มี.ย. ๖๖	



ที่ ศธ ๐๔๑๑๗/๒๑๖๗

สำเนาฉบับ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑
ถ.แจ้งสนิท ต.สำราญ อ.เมืองยโสธร ยส. ๓๕๐๐๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน เลขาธิการ ก.ค.ศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ที่ ๒๖๗/๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด
สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ด้วยมติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา ตำแหน่งสายงานการสอน จำนวน ๗ ตำแหน่ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ ได้จัดส่งคำสั่งตัดโอนตำแหน่งและ
อัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายละเอียดดังเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุพร สามดีถิยะ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. ๐-๔๕๗๑-๕๒๑๔

โทรสาร ๐๔๕-๗๑๑๔๑๙

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร “ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน”

..... ผู้พิมพ์
..... ผู้ทาน
..... ผู้ตรวจ

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมศรีสุนทร ชั้น ๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

.....

ผู้มาประชุม

๑. นางสาว สามีดี	ผู้อำนวยการ สพ.ย.โสธร เขต ๑	ประธานกรรมการ
๒. นางจรีรัตน์ พินิจมนตรี	รองผู้อำนวยการ สพ.ย.โสธร เขต ๑	รองประธานกรรมการ
๓. นายสุวัฒน์ สาระวัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองยโสธร	กรรมการ
๔. นายรัตน์ แสงทองทิพย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลฟ้าหยาตราษฎร์นิคม	กรรมการ
๕. นายจิระ มะเสนา	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพธิ์ทัน	กรรมการ
๖. นายไมตรี หายเคราะห์	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านสำโรง	กรรมการ
๗. นายวีระยุทธ งามล้วน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตัว(คุรุราษฎร์สงเคราะห์)	กรรมการ
๘. นายอนันต์ มีชัย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลฯ	กรรมการ
๙. นางอังคณา สิริอนุศาสน์	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน	กรรมการ
๑๐. นางธราทิพย์ คุณวุฒิ	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
๑๑. นางขวัญใจ น้าภา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. นางรัชณี คำเนตร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๓. นางสาวศุภรัตน์ดา นามศรี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. นางสาววราภรณ์ ดวงตา	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม -ไม่มี-

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อผู้มาประชุมมาครบองค์ประชุมแล้ว นางสาว สามีดี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ได้เปิดประชุมและได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ มีตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ที่สงวนไว้เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ (กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ) จำนวน ๗ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (ข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖)

ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดสรรคืนอัตราเกษียณอายุราชการของ คปร. และ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือเป็นโรงเรียนในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งโรงเรียนคุณภาพ

/การนี้...

การนี้ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ที่ ๓๕๗/๒๕๖๖ สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธาน แจ้งให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาเกลี้ยอัตราว่าง จำนวน ๗ อัตรา ที่เป็นตำแหน่งว่างเกินเกณฑ์ ให้แก่โรงเรียนในสังกัดที่มีสภาพอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป โดยพิจารณาจากความขาดครุคิดเป็นร้อยละ เพื่อใช้ตำแหน่งดำเนินการในการคัดเลือกตาม ว ๑๖ ต่อไป

มติที่ประชุม

ได้พิจารณาร่วมกัน และเกลี้ยอัตราให้สถานศึกษาที่มีความขาดครุ ดังนี้

ที่	สถานศึกษา	อำเภอ	อัตรากำลังครู	ความขาดร้อยละ
๑	บ้านหนองทองกลางโนนสูง	เมืองยโสธร	-๒	-๒๒.๒๒
๒	บ้านหนองเรือ	เมืองยโสธร	-๑	-๑๔.๒๙
๓	บ้านทุ่งนางโอก(อ่อนอำนาจศิลป์)	เมืองยโสธร	-๒	-๑๒.๕๐
๔	บ้านเหล่าไฮ หนองแวง ชะตะยานนท์	คำเขื่อนแก้ว	-๒	-๒๘.๕๗
๕	บ้านสงเปือย	คำเขื่อนแก้ว	-๓	-๑๘.๗๕
๖	บ้านราชภูมิ	มหาชนะชัย	-๒	-๒๘.๕๗
๗	ชุมชนบ้านดอนผึ้ง	มหาชนะชัย	-๑	-๑๔.๒๙

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งนักการภารโรง ดังนี้

๑. โรงเรียนบ้านดอนชะยอม มีลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งนักการภารโรง คือ นายสาคร คำนันทา ภูมิลำเนาบ้านสงเปือย อ.คำเขื่อนแก้ว จ.ยโสธร ซึ่งเป็นโรงเรียนรวมกับโรงเรียนบ้านทุ่งหวาย

๒. โรงเรียนบ้านดู่ทุ่งคำบอน มีอัตราลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งนักการภารโรงลาออก เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เนื่องจากมีปัญหาด้านสุขภาพ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม

๑. ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งนักการภารโรง โรงเรียนบ้านดอนชะยอม พิจารณาจัดสรรอัตราให้โรงเรียนบ้านสงเปือย

๒. ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งนักการภารโรง โรงเรียนบ้านดู่ทุ่งคำบอน พิจารณาจัดสรรอัตราให้โรงเรียนอนุบาลพิทยาดราชบุรีนิคม เนื่องจากมีนักเรียนจำนวน ๕๐๑ คน และมีห้องเรียน ๑๙ ห้อง โดยปรับเป็นลูกจ้างเหมาบริการ ตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

/หมดระเบียบ...

หมดระเบียบวาระการประชุม ประธานกล่าวขอบคุณกรรมการและผู้เข้าร่วมประชุม พร้อมปิดการประชุม
เลิกประชุม เวลา ๑๕.๓๐ น.



ผู้จัดบันทึกการประชุม

(นางขวัญใจ น้ภา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



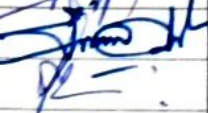
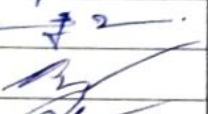
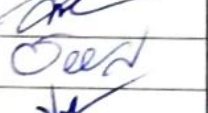
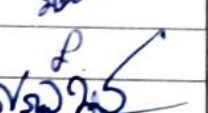










ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางธราทิพย์ คุณวุฒิ)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

บัญชีลงเวลาคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา
 วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
 ณ ห้องประชุมศรีสุนทร ชั้น ๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางสุพร สามัตถิยะ	ผอ.สพป.ยโสธร เขต ๑	
๒	นางจุรีรัตน์ พินิจมนตรี	รอง ผอ.สพป.ยโสธร เขต ๑	
๓	นายสุวัฒน์ สาระวัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองยโสธร	
๔	นายรัตนะ แสงทองทิพย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าทรายราษฎร์นิยม	
๕	นายจระพล มะเสนา	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนทัน	
๖	นายไมตรี หายเคราะห์	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านสำโรง	
๗	นายวีระยุทธ งามล้วน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตัว(คุรุราษฎร์สงเคราะห์)	
๘	นายอนันต์ มีชัย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลฯ	
๙	นางอังคณา สิริอนุศาสน์	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน	
๑๐	นางธราทิพย์ คุณวุฒิ	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	
๑๑	นางขวัญใจ นำภา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๑๒	นางรัชณี คำเนตร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๑๓	นางสาวศุภรัตน์ดา นามศรี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	
๑๔	นางสาววรารภรณ์ ดวงตา	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	

รายงานความคืบหน้าโครงการ

**รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการ และรายละเอียด
งบประมาณที่ใช้ดำเนินงานในโครงการ/กิจกรรม ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2566**

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 8 ด้าน ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2565 โดยได้มีโครงการ/กิจกรรมรองรับการดำเนินการ ในด้าน ดังนี้

ด้านการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1. โครงการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ,ผู้บริหารสถานศึกษา, ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา
2. ผู้รับผิดชอบโครงการ นางธราทิพย์ คุณวุฒิ นางขวัญใจ น้ากา และนางสาวศุภรัตน์ดา นามศรี
3. ระยะเวลาดำเนินการ 1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566
4. งบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 61,000 บาท (หกหมื่นหนึ่งพันบาทถ้วน)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	งบประมาณที่ใช้ไป	งบประมาณคงเหลือ
กิจกรรม การส่งเสริมให้ความรู้ในการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง Performance Agreement (PA) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1	61,000	-

5. สรุปผลการดำเนินงาน

เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานโครงการ

5.1. เพื่อให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษาทุกด้าน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

5.2. เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีพัฒนางานในหน้าที่ มีการพัฒนางานตามข้อตกลง Performance Agreement (PA) ถ่ายทอดความรู้ ทักษะการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพแก่นักเรียนสามารถนำไปใช้ได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

5.3. เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ ได้มีการพัฒนางานด้านการนิเทศการศึกษาตามข้อตกลงในการพัฒนางานและประเด็นท้าทายที่ได้จัดทำไว้

5.4. เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษา ได้มีการพัฒนางานด้านการบริหารการศึกษาให้กับสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และแผนพัฒนายุทธศาสตร์ชาติ

5.5. เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ชีวิตครบองค์ความรู้ ทุกสาระการเรียนรู้ให้นักเรียน

6. ผลที่ได้รับจากการดำเนินงานด้านการพัฒนาชีวิต

6.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด มีการนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน พัฒนาการจัดการศึกษา สนองความต้องการของหน่วยงานการศึกษา

6.2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้มีการพัฒนางานตามข้อตกลง Performance Agreement (PA) ตามหลักเกณฑ์วิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

7. ปัญหาและอุปสรรค

- ไม่มี -

8. ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

รายงานโครงการ

การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางาน
ตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ตำแหน่งครู,ผู้บริหารสถานศึกษา
,ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหาร การศึกษา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ที่มาและความสำคัญ	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๕
๑.๓ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๕
๑.๔ คำจำกัดความ	๖
๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๗
บทที่ ๒ เอกสารและงานที่เกี่ยวข้อง	๘
การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะ	๘
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (ว ๙)	
ตอนที่ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ	
ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู	๙
ตอนที่ ๒ การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)	๑๐
ตอนที่ ๓ การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)	๑๔
ตอนที่ ๔ การประเมินเพื่อขอมิวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ	๒๑
การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครู	
และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ว ๑๐)	
ตอนที่ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและ	
บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	๒๗
ตอนที่ ๒ การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)	๒๙
ตอนที่ ๓ การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)	๓๐
ตอนที่ ๔ การประเมินเพื่อขอมิวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ	๓๑
ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล	๓๒
ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๑	๓๓

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
บทที่ ๓	วิธีดำเนินการ ๑. รูปแบบการศึกษา ๒. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ๓. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล ๕. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๓๘ ๓๘ ๓๙ ๔๐ ๔๒ ๔๓
บทที่ ๔	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ๑. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ๒. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ๓. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๕ ๔๕ ๔๖
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ๑. สรุป ๒. อภิปรายผล ๓. ข้อเสนอแนะ	๕๐ ๕๑ ๕๒ ๕๒
บรรณานุกรม		๕๓
ภาคผนวก	แบบทดสอบก่อนเรียน (Pretest) และ หลังเรียน (Post test) เฉลยข้อสอบ แบบทดสอบก่อนเรียน (Pretest) และ หลังเรียน (Post test) แบบสอบถาม ความคิดเห็นการอบรม ผลการวิเคราะห์การทำแบบทดสอบความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการ การประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รูปภาพประกอบ	

คำนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ให้ความสำคัญกับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวดที่ ๔ หน้าที่ของรัฐ มาตรา ๕๔ วรรคสี่ บัญญัติว่า “การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจ ในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบ ต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ” และ หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา (๓) บัญญัติว่า “ให้มีกลไกและระบบการผลิตคัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู และอาจารย์ให้เป็นผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอนรวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรม ในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู” เพื่อให้การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้นำ ทางวิชาการและบริหารการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยนและสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้อง กับเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ จึงได้จัดทำโครงการ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ตำแหน่ง ครู และผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมสนับสนุน เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติงานตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อให้การดำเนินการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ในตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่ ก.ศ.ศ.กำหนด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงได้จัด ทำแนวทาง ในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศ การดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางานของครูและบุคลากร ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ให้กับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ทุกตำแหน่งที่จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ได้ถูกต้อง ครบถ้วนตามหลักวิชาการสอดคล้อง กับบริบทสภาพที่เป็นจริง รวมทั้งผู้ที่ทำหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศ ที่ประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษา ที่เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษา อนุกรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ ในการจัดทำข้อตกลง ใช้เป็นแนวทาง การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศ และให้การช่วยเหลือ ในการยกระดับคุณภาพผู้เรียน และความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

คู่มือการดำเนินการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) และแนวทางการประเมินผล การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ เป็นเอกสารที่ประกอบด้วย ความสำคัญ องค์ประกอบการกำกับติดตามประเมินผลและการนิเทศ ตัวอย่าง และปัจจัย การดำเนินการตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ได้จัดทำขึ้นโดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพ การศึกษา ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาเด็กไทยให้มีสมรรถนะ มีความสามารถในการแข่งขันได้ในเวทีโลกได้อย่างภาคภูมิใจต่อไป

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๕๔ บัญญัติไว้ว่า “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษา ภาคบังคับ อย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ส่งเสริมและสนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วยในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้ง ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย การศึกษา มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ” และ หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา (๓) บัญญัติไว้ว่า ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนา ผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถ อย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้ง มีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของ ผู้ประกอบวิชาชีพครู”

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐ ที่กำหนดให้ปฏิรูปประเทศไว้ ๖ ด้าน หรือ ๖ ยุทธศาสตร์ การปฏิรูปประเทศ ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี กระบวนการปฏิรูปการศึกษา ที่อยู่ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าสำคัญต่อการปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการบรรลุ ตามยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดไว้ใน ด้านต่าง ๆ เนื่องด้วยการศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ โดยในยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีสาระประเด็นสำคัญคือ มีเป้าหมาย การพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น มั่นใจ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และ เป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรมคิดผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเองจึงจำเป็น ต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ การเปลี่ยนโฉมบทบาท ‘ครู’ ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่ กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ และนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบ เพื่อวางพื้นฐานระบบรองรับ การเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม โดยเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัล ทักษะการคิดกรองความรู้ องค์ความรู้ การใช้เทคโนโลยีผสมผสานกับคุณค่าของครูไปพร้อมกัน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพที่ประชาชน

สามารถเข้าถึงทรัพยากรและใช้ประโยชน์จากระบบการเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านเทคโนโลยีการเรียนรู้สมัยใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตาม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๘๐) แผนย่อยที่ ๓ ในประเด็น ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต จึงได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๕ การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Agreement (PA) โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระบบ Digital Performance Appraisal (DPA)

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการ พัฒนสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และระดับอาชีวศึกษา

๕.๓ พัฒนาคู่มือมีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล

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 เพื่อการจัดการในเรื่องการดำรงชีวิตของตนเองและการใช้ชีวิตร่วมกับ ผู้อื่นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญมาตรา ๕๔ วรรค ๔ รวมทั้งครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่ต้องเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ครูมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เรื่องและประเด็นปฏิรูป ได้กำหนดแผนงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ๗ เรื่อง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิรูป การศึกษาข้างต้นโดยเฉพาะเรื่องที่ ๔ การปฏิรูปกลไก และระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ประกอบด้วยประเด็นปฏิรูป ๕ ประเด็น ได้แก่ (๑) การผลิตครู และการคัดกรองครู เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการ ของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู (๒) การพัฒนาวิชาชีพครู (๓) เส้นทางวิชาชีพครู เพื่อให้ครู มีความก้าวหน้า ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ เหมาะสม (๔) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาใน สถานศึกษา (๕) องค์กรวิชาชีพครู และการปรับปรุงกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่ง ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ

หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและการแต่งตั้ง กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายในการปรับหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะใหม่ต้องส่งผลไปถึงผู้เรียน มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานวิชาการ มีการบูรณาการการทำงานที่เชื่อมโยงกัน โดยมีการประเมินที่ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน และเป็นธรรม

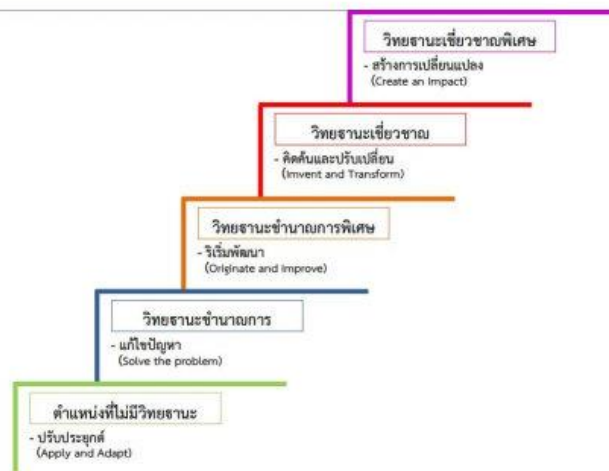
แต่จากงานวิจัยในโครงการการสังเคราะห์ระบบและแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพครู : จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ โดยรองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ์ ซึ่งได้ศึกษาแนวคิดและรายงานการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ และหน่วยงานต่างๆ พบว่า จากรายงานของ OECD/UNESCO เมื่อปี ๒๐๑๖ และจากผลการศึกษาของ Schleicher เมื่อปี ๒๐๑๒ พบว่า ระบบการสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพนั้น มีปัจจัยหลายอย่างที่เป็อุปสรรค เช่น การพัฒนาวิทยฐานะไม่ยึดโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนไม่มีโครงสร้างเวลาพอที่ครูจะมีโอกาสแลกเปลี่ยนการสอนในรูปแบบชุมชนวิชาชีพ และผู้บริหารโรงเรียนยังขาดศักยภาพ ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาครูรูปแบบชุมชนวิชาชีพ และปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผล ต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาวิชาชีพครู คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งต้องมีบทบาท ในการบริหารหลักสูตร การกำกับและประเมินการสอนของครู การเสริมสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาครู และสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนแบบร่วมมือกัน ตามลำดับ

ดังนั้น เพื่อความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมายการศึกษา ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนปฏิรูปการศึกษา และแนวนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้ใช้การวิจัยเป็นฐาน ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาในการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตลอดจนสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาวิจัยของประเทศต่างๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำคัญ ในการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นหัวใจสำคัญที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นใหม่ ให้สอดคล้องกับเรื่องสำคัญที่ต้องดำเนินการให้ตอบสนองต่อนโยบาย รวมถึงหลักการและแนวคิดในเชิงวิชาการ เช่น Back to school คุณภาพการศึกษาต้องเริ่มที่ห้องเรียน การปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ทุกสายงาน ต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน มีการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายร่วมกัน คือ ยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน Focus on classroom การประเมินให้ดูที่ผลการปฏิบัติงานของครูในห้องเรียนดูที่สมรรถนะในการปฏิบัติงานจริงของครู (Teacher Performance) แผนการจัดการเรียนรู้ (Powerful Pedagogies) และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Students Outcomes) ครูเป็นกลไกสำคัญ (Teacher as a Key of Success) ที่จะทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จ ครูต้องมีการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ ได้แก่ ปฏิบัติและเรียนรู้ (Execute and Learn) ปรับประยุกต์ (Apply and Adapt) สามารถปรับประยุกต์ความรู้และศาสตร์การสอนมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและความแตกต่างของผู้เรียน แก้ไขปัญหา (Solve the Problem) ระบุปัญหาและสามารถแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และส่งเสริมให้ผู้เรียน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ริเริ่ม พัฒนา (Originate and Improve) สามารถปรับปรุงพัฒนางานให้ดีกว่าเดิมได้ สอนให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิด คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent and Transform) สามารถสร้างสรรค์ สื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยี เพื่อยกระดับการทำงานในห้องเรียนให้ดีขึ้นได้ สอนให้ผู้เรียนค้นพบ

องค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact) สามารถสร้างผลกระทบให้เกิดขึ้น นอกเหนือจากห้องเรียน สามารถสอนให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ (School as an Organization) การจัดระบบการบริหารจัดการในสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นงานหลัก ของครูและผู้อำนวยการสถานศึกษา ลดความซ้ำซ้อน การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน กับการให้มีหรือ เลื่อนวิทยฐานะ (มาตรา ๕๔) และการคงวิทยฐานะ (มาตรา ๕๕) เป็นเรื่องเดียวกัน (ใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน) School Professional Community การจัดทำ PLC เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ควรกำหนดเป็นตัวชี้วัดของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้วย Support System ควรเป็นระบบ Online System เชื่อมโยงกับแพลตฟอร์ม การพัฒนาต่างๆ ครูต้องได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการจำเป็นอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

สำนักงาน ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่า ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา ที่มีศักยภาพ นอกจากจะต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ ที่คาดหวังแล้ว ยังต้องสามารถพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ เพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย จึงได้นำความคิดเห็นของนักวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ตามระดับ การปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะตามภาพประกอบที่ ๑ ดังนี้

ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ



ภาพประกอบที่ ๑ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ. ,น.๔,๒๕๖๔.)

ด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ให้ความสำคัญกับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวดที่ ๕ หน้าที่ของรัฐ มาตรา ๕๔ วรรคสี่ บัญญัติว่า “การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจ ในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบ ต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ” และ หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๖ จ. ด้านการศึกษา (๓) บัญญัติว่า “ให้มีกลไกและระบบการผลิตคัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครู และอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอนรวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรม ในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู” เพื่อให้การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ครู ผู้บริหาร สถานศึกษา ศึกษาในเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้นำ ทางวิชาการและบริหารการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับ ประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยนและสร้างความเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และคุณภาพการศึกษา ได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ จึงได้จัดทำโครงการ การอบรม เชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ตำแหน่ง ครู และผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมสนับสนุน เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ให้บุคลากรในสังกัด ปฏิบัติงานตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเปรียบเทียบความรู้พื้นฐานก่อนและหลัง การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑

๒. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑.๑ ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๕ ประกอบด้วย

๑.๑.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ จำนวน ๑,๑๕๐ คน

๑.๑.๒ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ จำนวน ๑๓๗ คน

๒. กลุ่มตัวอย่าง ได้มาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (ตัวชี้วัดความสำเร็จ) เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ต้องการพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับระบบ Digital Performance Appraisal (DPA) ทุกโรงเรียนในสังกัด จำนวน ๓๑๓ คน ประกอบด้วย

๒.๒.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนๆ ละ ๑ คน จำนวน ๑๖๔ คน

๒.๒.๒ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ๑๒๙ คน

๒. กลุ่มเป้าหมายด้านคุณภาพ (ผลที่ต้องการให้เกิด)

๒.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกตำแหน่ง และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ และระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ระบบ Digital Performance Appraisal (DPA)

๒.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ได้มีการพัฒนางานตามข้อตกลง Performance Agreement (PA) ตามหลักเกณฑ์วิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

คำจำกัดความ

“ส่วนราชการต้นสังกัด” หมายความว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

“ผู้อำนวยการสถานศึกษา” หมายความว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑

“ข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียน” หมายความว่า ข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนที่ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดูแลระบบ Digital Performance Appraisal (DPA)

“รอบการประเมิน” หมายความว่า ช่วงระยะเวลาในการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณและ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

“ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน” หมายความว่า ความรู้ ทักษะ เจตคติ ความคิด พฤติกรรม หรือ คุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตร ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือมีพัฒนาการมากขึ้น เมื่อผู้เรียนได้รับ ประสบการณ์การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติตามกระบวนการหรือกิจกรรมที่ครูผู้สอน ออกแบบและ ดำเนินการ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก “ผลงาน” (Product) หรือ “ผลการปฏิบัติ” (Performance) ของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังการเรียนรู้

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ข้าราชการครู ได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมิน

จะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรให้สูงขึ้น โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติ ที่คาดหวังของตำแหน่ง และวิทยฐานะ ที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษานโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

“ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal) เรียกโดยย่อว่า ระบบ DPA หมายความว่า การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของระบบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งผ่าน จัดการและประมวลผลข้อมูล การประเมินผล การปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด มีการนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน พัฒนาการจัดการศึกษา สนองความต้องการของหน่วยงานการศึกษา

๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต ๑ ได้มีการพัฒนางานตามข้อตกลง Performance Agreement (PA) ตามหลักเกณฑ์วิธีการ ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

บทที่ ๒ เอกสารและงานที่เกี่ยวข้อง

โครงการการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๑ ดำเนินงานเพื่อส่งเสริม สนับสนุน เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติงานตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยได้ศึกษาเอกสาร คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู (สำนักงาน ก.ค.ศ., ๒๕๖๔) การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ., ๒๕๖๔) เพื่อนำมาประกอบ ดำเนินงานและการรายงาน รายละเอียด ดังนี้

การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งครู (ว ๘)

ตอนที่ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งครู

ตอนที่ ๒ การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตอน

ที่ ๓ การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

ตอนที่ ๔ การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ การดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ว ๑๐)

ตอนที่ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ ๒ การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตอน

ที่ ๓ การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

ตอนที่ ๔ การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๑

การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (ว ๙)

ตอนที่ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

ก.ศ.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ศ.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ คาดหวังจะเป็นประโยชน์กับผู้เรียน สถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ และทำให้กระบวนการพัฒนาเกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

๒. ครูและผู้บริหารเข้าถึงห้องเรียนมากขึ้น ทำให้ได้รับทราบสภาพปัญหาและความต้องการ ของแต่ละห้องเรียน สามารถนำมากำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาได้ อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๓. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละปีงบประมาณ ทำให้ข้าราชการครูได้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา ซึ่งจะให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเองที่ชัดเจนและสามารถ นำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

๔. การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เป็นการลดภาระการจัดทำเอกสาร ประหยัดงบประมาณ ในการประเมิน และทำให้ระบบการประเมินโดยรวมมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และคล่องตัวยิ่งขึ้น

๕. เกิดการเชื่อมโยงบูรณาการ (Alignment and Coherence) ในระบบการประเมิน วิทยฐานะการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ โดยใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน ลดความซ้ำซ้อนและงบประมาณในการประเมิน

๖. ทำให้มี Big data ในการบริหารงานบุคคลในหลายมิติ และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยจำแนกออกเป็น

- หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะ ครูชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการ

- หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะ ครูชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

- หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เลื่อนเป็น วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

แนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน รูปแบบไฟล์ วัตทัศน์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตอนที่ ๒ การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

การประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง แบบสรุปผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง และ คำชี้แจงการดำเนินการประเมินเพื่อขอ มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๙/๒๕๖๔ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน โดยการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงให้มี คณะกรรมการประเมิน ๓ คน ต่อผู้รับการประเมิน ๑ ราย ประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ โดยตามหลักเกณฑ์ และวิธีการนี้กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูทุกคนจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน กับผู้บังคับบัญชาทุกปีงบประมาณ โดยผลการประเมิน สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลได้ดังนี้

๑. ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ของข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๔ และแนวปฏิบัติการ ดำเนินการ ขอมติวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านที่กำหนดไว้ในหมวด ๕ แล้วแต่กรณี

๒. ใช้ผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครู เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตามนัย มาตรา ๕๕ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๖

๓. ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของข้าราชการครู ตามระดับการปฏิบัติ ที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ. กำหนดในแบบประเมินนี้ โดยการประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง ให้ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนด

องค์ประกอบประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน)

ประกอบด้วย

- ๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- ๒) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งครู ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่ง ทั้ง ๓ ด้าน จำนวน ๑๕ ตัวชี้วัด ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน ๘ ตัวชี้วัด ได้แก่

- ๑.๑ การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร
- ๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้
- ๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้
- ๑.๔ การสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้
- ๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้

- ๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียน
- ๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน
- ๑.๘ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

ด้านที่ ๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จำนวน ๔ ข้อ ได้แก่

- ๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา
- ๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
- ๒.๓ ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา
- ๒.๔ ประสานการร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคราชการ และหรือสถาน

ประกอบการ **ด้านที่ ๓** ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ จำนวน ๓ ข้อ ได้แก่

- ๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน
- ๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้

๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน)

คำชี้แจงการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน

โดยมีระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ระดับคะแนนและคุณภาพการประเมิน ดังนี้

๑) ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในตำแหน่งและวิทยฐานะ

ก. กรณีที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

ตำแหน่ง	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด
ครูผู้ช่วย	ปฏิบัติและเรียนรู้ (Execute & Learn)	สามารถปฏิบัติงานและเรียนรู้จากการปฏิบัติได้ ตามมาตรฐานตำแหน่ง
ครู	ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)	สามารถปรับประยุกต์การจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานจนปรากฏผลสัมฤทธิ์กับผู้เรียนได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง

ข. กรณีที่มีวิทยฐานะ

วิทยฐานะ	ระดับการปฏิบัติ ที่คาดหวัง	รายละเอียด
ครูชำนาญการ	แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)	สามารถแก้ไขปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน
ครูชำนาญการพิเศษ	ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	สามารถริเริ่มพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน
วิทยฐานะ	ระดับการปฏิบัติ ที่คาดหวัง	รายละเอียด
ครูเชี่ยวชาญ	คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรมและปรับเปลี่ยนให้คุณภาพ การเรียนรู้สูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดีและให้คำปรึกษาผู้อื่น
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรม เผยแพร่และขยาย ผลจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษาผู้อื่น และเป็นผู้นำ

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยให้ดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เมื่อผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้ว และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด กับผู้อำนวยการสถานศึกษา

๒) ระดับคะแนนและคุณภาพการประเมินในแต่ละวิทยฐานะ ให้ผู้ประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จากการปฏิบัติงานจริงที่ได้ปฏิบัติงาน ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยคำนึงถึงสภาพการจัดการเรียนรู้ ในบริบทของแต่ละสถานศึกษา และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลง เป็นสำคัญ ไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร โดยให้ตรวจสอบข้อมูลจากบุคคลและหรือหน่วยงาน และหลักฐานที่แสดงว่า ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการตามตัวชี้วัด เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ การสังเกตการสอน ผลงาน/ชิ้นงานของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ก่อนตัดสินใจให้คะแนนตามระดับ คุณภาพในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และไม่ควรวังคับให้ครูทุกคนประเมินในรูปแบบเดียวกัน ดังนี้

คะแนน	ระดับคุณภาพ	รายละเอียด
๑	ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังมาก	ไม่ปรากฏผลการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน ตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๒	ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งในตัวชี้วัดนั้นอยู่บ้าง แต่ไม่ครบถ้วนและไม่มีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

๓	ปฏิบัติได้ ตามระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๔	ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

เกณฑ์การให้คะแนนข้อตกลงในการพัฒนางาน

การประเมินส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียน กำหนดให้มีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับคุณภาพ ๔ ระดับ คือ ระดับ ๔ ระดับ ๓ ระดับ ๒ และระดับ ๑ ในแต่ละระดับคุณภาพกำหนดค่าคะแนน ไว้ดังนี้

ระดับคุณภาพ	ค่าคะแนนที่ได้	
	คะแนนเต็ม ๑๐	คะแนนเต็ม ๒๐
๔	๑๐.๐ ๐	๒๐.๐ ๐
๓	๗.๕๐	๑๕.๐ ๐
๒	๕.๐๐	๑๐.๐ ๐
๑	๒.๕๐	๕.๐๐

คณะกรรมการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน

ให้ผู้ช่วยการศึกษาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ

๒. ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษา นั้นที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงดังกล่าว อาจพิจารณาแต่งตั้งได้มากกว่า ๑ คณะ ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวนข้าราชการครู และบริบทของสถานศึกษา

กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของข้าราชการครู ด้วยเหตุใดๆ ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับแต่งตั้งผู้ช่วยการศึกษากลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

วิธีการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน

ให้คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของข้าราชการครูในแต่ละรอบ การประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ การประเมินอาจพิจารณาจากการปฏิบัติการสอนจริงจากห้องเรียน การสังเกตการสอน ทักษะ การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ บรรยากาศ ชั้นเรียน พฤติกรรมผู้เรียน และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ผลงานหรือชิ้นงานของผู้เรียนที่เกิดขึ้น จากการเรียนรู้ โดยข้าราชการครูไม่จำเป็นต้องจัดทำแฟ้มเอกสารชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน

เกณฑ์การตัดสินการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน

ข้าราชการครูต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ตอนที่ ๓ การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครูทุกคน ต้องจัดทำข้อตกลง ในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ ข้อตกลง ในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง และข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย ในการพัฒนา ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

ก.ค.ศ. มีมติกำหนดภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังต่อไปนี้

ภาระงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและ งานตอบสนอง นโยบายและจุดเน้น (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔) ดังนี้

๑. ชั่วโมงสอนตามตารางสอน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนในรายวิชา/วิชา/สาขา/กลุ่มสาระ การเรียนรู้ ที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ กิจกรรมพื้นฐานสมรรถภาพผู้เรียน
๒. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ ต่อ การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา เช่น การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัด ประสบการณ์ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (IP) การ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการเด็ก การสร้างและพัฒนาสื่อการเรียน การ สอน เป็นต้นและการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
๓. งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง งานส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษา ของสถานศึกษาในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา เช่น ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสายชั้น การประกันคุณภาพ การศึกษาช่วยปฏิบัติงาน การบริหารและจัดการศึกษา ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป เป็นต้น
๔. งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น หมายถึง การปฏิบัติงานที่ตอบสนองนโยบาย และจุดเน้น ของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการต้นสังกัด

จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำ

ระดับการศึกษา/ประเภท	จำนวนชั่วโมงสอน ตาม ตารางสอน (ข้อ ๒.๑)	จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำ (ตามข้อ ๒.๑ และข้ออื่นๆ)
๑. ปฐมวัย	ไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์	ไม่ต่ำกว่า ๑๔ ชั่วโมง/ สัปดาห์
๒. ประถมศึกษา ๓. มัธยมศึกษา (รวมโรงเรียน วัดถูประสงค์พิเศษ หรือโรงเรียนจัดการเรียนรวม)	ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชั่วโมง/สัปดาห์	ไม่ต่ำกว่า ๒๐ ชั่วโมง/ สัปดาห์
๔. การศึกษาพิเศษ ๔.๑ เฉพาะความพิการ และ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ๔.๒ ศึกษาสงเคราะห์ และราชประชานุเคราะห์	ไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์ ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชั่วโมง/สัปดาห์	ไม่ต่ำกว่า ๑๔ ชั่วโมง/สัปดาห์ ไม่ต่ำกว่า ๒๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานของครูสามารถเลือกเขียนได้ตามแนวทาง ๓ รูปแบบ คือ การเขียนตามแบบครูนิเทศ แบบครูท่อย และแบบครูน้ำ ดังนี้

๑. แนวทางการเขียนข้อตกลงแบบที่ ๑

- ๑.๑ ศึกษาตัวชี้วัดทั้ง ๓ ด้าน ๑๕ ตัวชี้วัด จากคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สำนักรงาน ก.ศ.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ หน้า ๗๒ - ๑๐๑ (ตามระดับวิทยฐานะ)
- ๑.๒ ตั้งคำถามกับตัวเองว่า “ต้องทำงานใด เพื่อตอบแต่ละตัวชี้วัด?”
- ๑.๓ เริ่มเขียน PA จากส่วนที่ ๑
- ๑.๔ ในส่วนที่ ๒ ที่เป็นประเด็นท้าทายครูสามารถเลือกจากการเขียนส่วนที่ ๑ หรือเลือกจากปัญหาที่มาจากห้องเรียนหรือวง PLC

๓. แนวทางการเขียนข้อคกลงแบบครูนี้

- ๓.๑ คิดประเด็นท้าทาย โดยหาปัญหาที่แท้จริง อาจเป็นปัญหาจากบทเรียน ชั้นเรียน หรือนักเรียนรายบุคคล
- ๓.๒ ตั้งคำถามกับตัวเองว่า “ประเด็นท้าทายนี้ สามารถอธิบายอย่างไรได้บ้าง เพื่อตอบ ทุกตัวชี้วัด ในส่วนที่ ๑”
- ๓.๓ เริ่มเขียน PA ในส่วนที่ ๑ - ๒

๒. แนวทางการเขียนข้อคกลงแบบที่ ๒

- ๒.๑ คิดประเด็นท้าทาย โดยหาปัญหาที่แท้จริงอาจเป็นปัญหาจากบทเรียน ชั้นเรียน หรือนักเรียนรายบุคคล
- ๒.๒ เริ่มเขียน PA ส่วนที่ ๒ โดยใช้กระบวนการตามที่ครูถนัดเช่น วิจัย กระบวนการคิด เชิง ออกแบบ ฯลฯ
- ๒.๓ เริ่มเขียน PA ในส่วนที่ ๑ โดยตั้งคำถามกับตัวเองว่า “ประเด็นท้าทายของเรา สามารถตอบตัวชี้วัดไหนได้บ้าง?” แล้วเขียนส่วนที่ ๑ บางส่วน
- ๒.๔ เขียน PA ในส่วนที่ ๑ ให้ครบ โดยตั้งคำถามว่า “ต้องทำงานใด เพื่อตอบแต่ละตัวชี้วัดที่เหลือ?”

โดยครูผู้สอนสามารถดำเนินการได้ตามแนวทาง ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ปัญหา โดยการศึกษาสภาพปัญหาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปีหรือในภาคเรียนผ่านมา
๒. เลือกปัญหาและคุณภาพที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ที่เป็นปัญหา ที่สำคัญ แล้วนำมากำหนดเป็นข้อคกลงในการพัฒนางานให้สอดคล้องกับระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ของมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าของผู้จัดทำข้อคกลงในการพัฒนางาน พร้อมทั้งระบุเรื่อง ของประเด็นท้าทาย ตามข้อคกลงในการพัฒนางาน
๓. ระบุประเภทของห้องเรียนที่ผู้จัดทำข้อคกลงปฏิบัติจริง
๔. ระบุและเขียนส่วนที่ ๑ ข้อคกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ได้แก่
 - ๑) ภาระงานตามที่ ก.ศ.ศ.กำหนด
 - ๒) งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู

๒.๑) เขียนระบุรายละเอียดของงาน (Tasks) ที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจระบุการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับประเด็นท้าทายใน ๑ รอบปีการประเมินให้ครอบคลุมลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ของครู ทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่

๒.๑.๑ ด้านการจัดการเรียนรู้

๒.๑.๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

๒.๑.๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๒.๒) เขียนระบุผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เกิดขึ้นจากรายละเอียดของงาน (Tasks) ตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนจากประเด็นท้าทาย

๒.๓) เขียนระบุตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น โดยจะต้องระบุปริมาณ และหรือคุณภาพ ที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ หรือสูงกว่าได้

๕. ระบุและเขียนส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยการเขียนระบุเรื่องของประเด็นท้าทายที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงาน ที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่า แล้วเขียนบรรยายรายละเอียดของประเด็นท้าทาย ตามหัวข้อต่อไปนี้

๑) สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นที่สอน เขียนบรรยายถึงสภาพปัญหาจากการวิเคราะห์ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผล

ต่อผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ผู้จัดทำข้อตกลงเลือกมาเป็นประเด็นท้าทาย อาจระบุ ถึงผลการวิเคราะห์และแหล่งที่มาของข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ ตามบริบทของสถานศึกษา

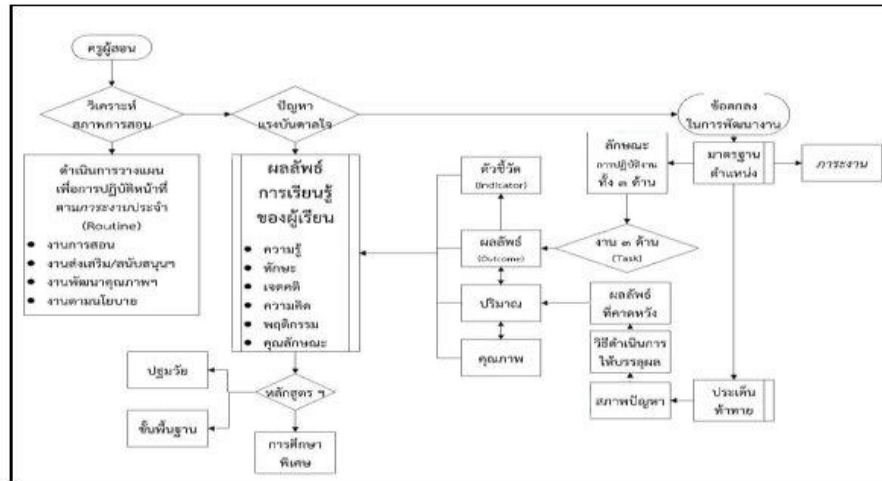
๒) วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

เขียนบรรยายและระบุถึงวิธีการ หรือสื่อ หรือนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่นำมาใช้ ในการแก้ไขปัญหาผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามบริบทของสถานศึกษาอาจระบุถึงเครื่องมือ กระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมายของประเด็นท้าทาย

๓) ผลลัพธ์การพัฒนายุทธศาสตร์

๓.๑) เชิงปริมาณ

เขียนระบุถึงจำนวนหรือปริมาณหรือร้อยละของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของผู้เรียน สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าได้ ทั้งนี้ อาจระบุเป็นข้อ ๆ



ภาพประกอบที่ ๒ สรุปแนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน

๓.๒) เชิงคุณภาพ เขียนระบุถึงคุณภาพของผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่ง และวิทยฐานะหรือสูงกว่าได้ ทั้งนี้ อาจระบุเป็นข้อ ๆ

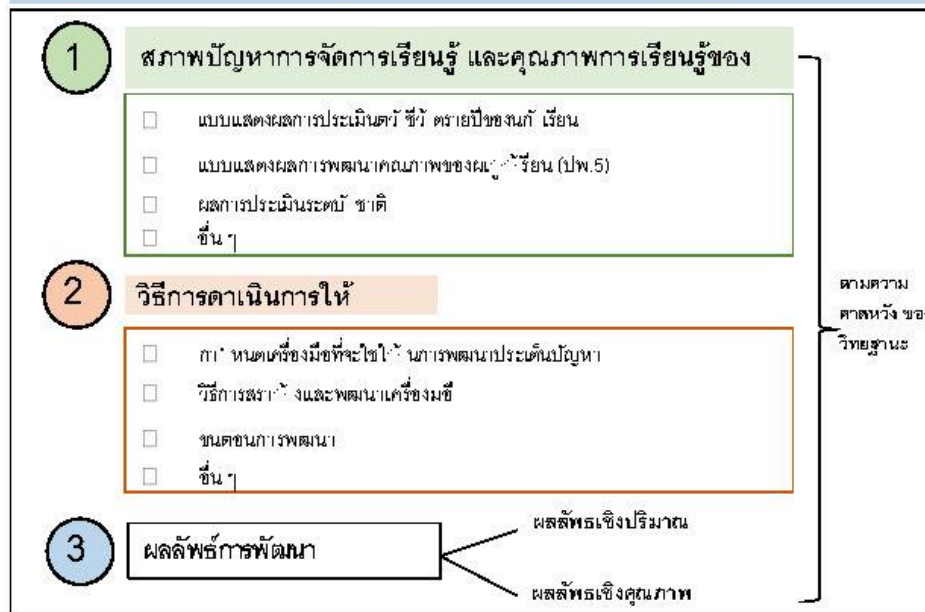
แนวทางในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ส่วน
ที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง



ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน



องค์ประกอบของการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็น



ตอนที่ ๔ การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดแบบเสนอขอรับ การประเมิน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่จะขอรับการประเมินต้องยึดรูปแบบ ตามที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดเท่านั้น จึงจะได้รับการประเมิน โดยมีหลักเกณฑ์การขอมีวิทยฐานะ หรือเลื่อน วิทยฐานะดังต่อไปนี้

คุณสมบัติผู้ขอรับการประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๑. การขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครูมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งครูวิทยฐานะครูชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ พิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๒. มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งครู หรือในวิทยฐานะครูชำนาญการ ชำนาญ การ พิเศษ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐

๓. มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลา อย่างน้อย ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจัยชี้ขาด ทาง จรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดข้าราชการครูถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษ ภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้น มาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด (ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๔ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔) ให้ลดระยะเวลาตาม หลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑ เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบ การประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๓ เหลือ ๓ ปี

สำหรับข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัด ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) หาก ประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบ สำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดน ภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณได้ในคุณสมบัติ ข้อ ๑.๑ โดยต้องมีการพัฒนางาน ตาม ข้อตกลง ตามข้อ ๑.๒ ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย จำนวน ๑ รอบการประเมิน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามข้อ ๑.๓ ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๒ ปี และเป็นข้าราชการครู ที่ ปฏิบัติงานในพื้นที่มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยความสะดวกการศึกษาเป็นผู้รับรองข้อมูลหลักฐาน และคุณสมบัติ ของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ขอคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

การประเมินเพื่อขอมัธยมศึกษาหรือเลื่อนวิทยฐานะ ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ (เฉพาะวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ) การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ศ.ศ. กำหนด

วิธีการเพื่อขอมัธยมศึกษาหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๑. **ข้าราชการครู** ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนให้ยื่นคำขอต่อสถานศึกษาได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้งพร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) แผนการจัดการเรียนรู้ตามที่ปรากฏในไฟล์วิดีโอที่ค้นบันทึกการสอน ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๓) ไฟล์วิดีโอ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๓.๑ ไฟล์วิดีโอที่ค้นบันทึกการสอน จำนวน ๑ ไฟล์

๓.๒ ไฟล์วิดีโอที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัด

กิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน ๑ ไฟล์

๔) ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์

๕) ผลงานทางวิชาการ (สำหรับวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ)

กรณีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

๑) สำหรับวิทยฐานะครูชำนาญการและวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ให้ยื่นคำขอพร้อมหลักฐาน ให้สถานศึกษานำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

๒) สำหรับวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ยื่นคำขอพร้อมหลักฐานส่งผ่านข้อมูลในระบบ DPA ถึงสำนักงาน ก.ศ.ศ. ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

๒. **ผู้อำนวยการสถานศึกษา** ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติรวมทั้งหลักฐาน และนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA

สำหรับสถานศึกษาที่ไม่มีบัญชีพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใด เป็นพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานต่าง ๆ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ ก่อนนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา

๓. **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา** ส่งผ่านข้อมูลผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๔. **สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด**

๑) ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติรวมทั้งหลักฐานของผู้ขอจากระบบ DPA

๑.๑ กรณีไม่มีคุณสมบัติ หรือ ข้อมูลคำขอและหลักฐานไม่ถูกต้อง/ไม่ครบถ้วน

ให้ส่งเรื่องคืน พร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังสถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๑.๒ กรณีมีคุณสมบัติและส่งหลักฐานครบถ้วน

๑.๒.๑ ขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เสนอให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เห็นชอบให้แต่งตั้ง คณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้วส่งผ่าน ข้อมูลของผู้ขอผ่านระบบ DPA เพื่อให้กรรมการประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒

เมื่อได้รับผลการประเมินจากกรรมการทั้ง ๓ คนแล้ว ให้นำผลการประเมินเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วแจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ หรือให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๑.๒.๒ ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

- ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่ กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบคุณสมบัติ ก่อนส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานในระบบ DPA ไปยัง สำนักงาน ก.ค.ศ.

- สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบคุณสมบัติรวมทั้งหลักฐานของผู้ขอ หากปรากฏว่าผู้ขอไม่มีคุณสมบัติหรือข้อมูลคำขอและหลักฐานไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่ง เรื่องคืน พร้อมเหตุผล ผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงานหรือส่วนราชการ เพื่อให้สถานศึกษาแจ้ง ผู้ขอทราบ

- กรณีมีคุณสมบัติ ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ก.ค.ศ. เห็นชอบให้แต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด และส่งคำขอและหลักฐานของผู้ขอผ่านระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมิน

กรณีปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการ ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ศ.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด ทราบ เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งผลงาน ทาง วิชาการในรูปแบบไฟล์ PDF ผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ศ.ศ. เพื่อให้คณะกรรมการชุดเดิม ตรวจสอบ และประเมินต่อไป

กรณีที่กรรมการประเมินคนเดิมไม่สามารถประเมินได้ ให้สำนักงาน ก.ศ.ศ. เสนอ ก.ศ.ศ. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ศ.ศ. แต่งตั้งกรรมการคนอื่นแทนได้ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ศ.ศ. กำหนด

กรณีผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกต ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์ เมื่อได้ผลการประเมิน จาก กรรมการทั้ง ๓ คนแล้ว ให้สำนักงาน ก.ศ.ศ. เสนอ ก.ศ.ศ. พิจารณามีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วแจ้งมติ เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงาน หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อแจ้งผู้ขอทราบ

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กรณีที่ ก.ศ.ศ. มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจ ตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้ง ให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ กรณีที่ ก.ศ.ศ. มีมติอนุมัติและผ่านการ พัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ศ.ศ. กำหนดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุด ของ ส่วนราชการที่ผู้ยื่นสังกัดอยู่เป็นผู้ส่งบรรจุ และให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอ นายกรัฐมนตรี เพื่อนำ ความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ พิเศษ ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยัง สำนักงาน ก.ศ.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

หมายเหตุ กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของกรมกำหนด ใน หมวด ๓ ให้เสนอ ก.ศ.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

รูปแบบการจัดทำไฟล์วีดิทัศน์เพื่อขอมติวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย

๑. แผนการจัดการเรียนรู้ (ไฟล์ PDF)
๒. ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ได้แก่

๒.๑ ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน สามารถเลือกได้ว่าจะเอาคาบสอนใด มา นำเสนอ โดยต้องบันทึกระหว่างการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง และใช้กล้องถ่าย ทำแบบตัว เดียว ไม่ต้องมีส่วนนำ ไม่มีดนตรีประกอบ ไม่มีการหยุดการถ่ายทำ ไม่มีการตัดต่อ ไม่มีการ เคลื่อนย้ายกล้อง ไม่แต่งเติมภาพด้วยเทคนิคใด ๆ ซึ่งต้องถ่ายจากมุมซ้ายหรือขวา หน้า ห้องเรียน สอดมุมกล้องไปด้านหลังบันทึกภาพและเสียงให้ชัดเจน ครูอาจใช้ไมโครโฟนระหว่าง การ บันทึกภาพได้ ให้เน้นภาพองค์รวมของผู้เรียนครบทุกคน บรรยายภาพในการจัดการเรียนรู้และกิจกรรม ตั้งแต่เริ่มจนจบ โดยบันทึกเป็นไฟล์ mp๔ ความยาวไม่เกิน ๒๐ นาที

๒.๒ ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอและสอดคล้องกับไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน โดยครู นำเสนอจริง แบบปรากฏตัวและบรรยายด้วยตนเอง สามารถแทรกภาพนิ่งหรือภาพเคลื่อนไหวได้ ไม่มีการตัดต่อภาพและเสียง แต่สามารถใส่โปรแกรมนำเสนอต่าง ๆ ได้ โดยบันทึกเป็นไฟล์ mp๔ ความยาว ไม่เกิน ๑๐ นาที

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน นำเสนอผลงานหรือผลการปฏิบัติหลังจาก การจัดการเรียนรู้ ตามแผนการจัดการ การเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นที่ท้าทายที่ได้ทำข้อตกลงไว้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยเสนอ ผลงาน ร้องรอย และชิ้นงานของผู้เรียน อย่างน้อยร้อยละ ๗๕ ของกลุ่มเป้าหมาย โดยจัดทำเป็น

๑. ไฟล์วีดิทัศน์ บันทึกเป็นไฟล์ mp๔ ความยาวไม่เกิน ๑๐ นาที (๑ ไฟล์)
๒. ไฟล์ภาพให้มีคำอธิบายได้รูปภาพ และไม่เกิน ๑๐ รูป
๓. ไฟล์ PDF ต้องมีจำนวนไม่เกิน ๑๐ หน้า

ทั้งนี้ รวมแล้วไม่เกิน ๓ ไฟล์

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ (เฉพาะวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ พิเศษ)

- วิทยฐานะเชี่ยวชาญ เสนอผลงานวิจัยหรือนวัตกรรม ในรูปแบบไฟล์ PDF
- วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ เสนอผลงานวิจัยและนวัตกรรม ในรูปแบบไฟล์ PDF

ในส่วนของงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ใน

ฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai - Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือกลุ่ม ๒ และผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณีนับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่ เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือ ประกาศนียบัตร ใดๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนวิทยฐานะ มาแล้ว

ทั้งนี้ ก.ค.ศ. ได้กำหนดระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีความเชื่อมโยงบูรณาการ กับระบบ การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนและการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ ตามมาตรา ๕๕ แห่ง พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยมีความเชื่อมโยง ของระบบการประเมิน ตามภาพประกอบที่ ๓ ดังนี้



ภาพประกอบที่ ๓ ความเชื่อมโยงของระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ว ๑๐)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จะเป็นประโยชน์กับผู้เรียน สถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ มีภาวะผู้นำในการบริหารวิชาการ และบริหารการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา ได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. ผู้บริหารเข้าถึงครูและห้องเรียนมากขึ้น ทำให้ได้รับทราบสภาพปัญหาและความต้องการ ของแต่ละห้องเรียน สามารถนำมากำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๓. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละปีงบประมาณ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ มีแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนาครู เพื่อให้ครูสามารถนำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์ กับการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียน

๔. การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เป็นการลดภาระการจัดทำเอกสาร ประหยัดงบประมาณ ในการประเมิน และทำให้ระบบการประเมินโดยรวมมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และคล่องตัวยิ่งขึ้น

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

๖. ทำให้ มี Big data ในการบริหารงานบุคคลในหลายมิติ และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญ ในการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับนี้ ประกอบด้วยสาระสำคัญ ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

๑.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โดยจำแนกออกเป็น

- หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

- หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

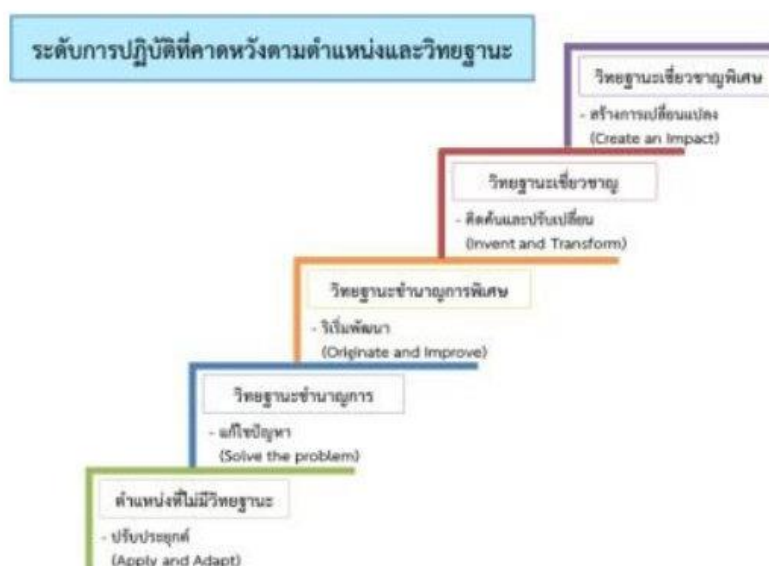
- หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

- หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

๑.๒ รูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ฯตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

๑.๓ ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศอ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ ตามภาพประกอบ ๔



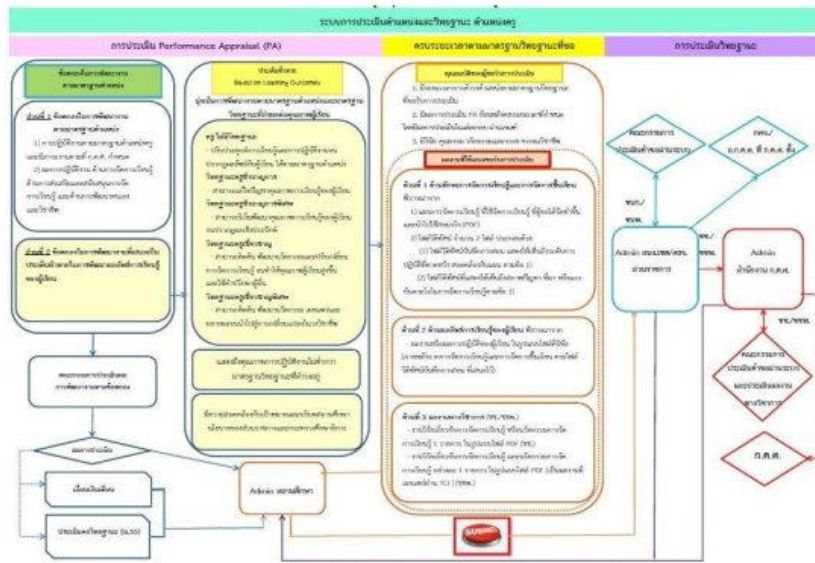
ภาพประกอบ ๔ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ

ตอนที่ ๒ การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

ให้ดำเนินการตามรายละเอียดคำชี้แจง การประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ตัวชี้วัด การประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง แบบสรุปผลการประเมิน การพัฒนางานตามข้อตกลง และคำชี้แจงการดำเนินการประเมินเพื่อขอมัติวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๖๔ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

โดยการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงให้มีคณะกรรมการประเมิน ๓ คน คัดผู้รับการประเมิน ๑ ราย ประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ โดยตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาทุกปีงบประมาณ โดยผลการประเมินสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลได้ ดังนี้

๑. ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ และแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมัติวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ที่กำหนดไว้ในหมวด ๗ แล้วแต่กรณี
๒. ใช้ผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะ ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตามนัยมาตรา ๕๕ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๘
๓. ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามภาพประกอบ ๕



ภาพประกอบ ๕ ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

ตอนที่ ๓ การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

ให้ดำเนินการตามรายละเอียดคำชี้แจง การประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ตัวชี้วัด การประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง แบบสรุปผลการประเมิน การพัฒนางานตามข้อตกลง และคำชี้แจงการดำเนินการประเมิน เพื่อขอมิวิทย์ฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๖๔ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

โดยการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงให้มีคณะกรรมการประเมิน ๓ คน ต่อผู้รับการประเมิน ๑ ราย ประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ โดยตามหลักเกณฑ์ และวิธีการนี้กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาทุกปีงบประมาณ โดยผลการประเมินสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลได้ ดังนี้

๑. ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ และแนวปฏิบัติ การดำเนินการขอมิวิทย์ฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ที่กำหนดไว้ในหมวด ๗ แล้วแต่กรณี

๒. ใช้ผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อดำรงไว้ ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับ การบรรจุ และแต่งตั้ง ตามนัยมาตรา ๕๕ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๘

๓. ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบ การประเมินจะพัฒนา คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติ ที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้อง กับ เป้าหมาย และบริบทสถานศึกษา นโยบาย ของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดย ผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ศ.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อ ผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาให้ความ เห็นชอบ โดยข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชน และเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ควรกำหนดการดำเนินการในแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงได้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม ทั้งนี้ ในระหว่าง การดำเนินการตามข้อตกลงในการพัฒนางาน กรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาย้าย หรือรักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ดำเนินการดังนี้

๑. กรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาย้ายสถานศึกษาระหว่างปีงบประมาณให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่

๒. กรณีที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา กับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตอนที่ ๔ การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ตามหลักเกณฑ์กำหนดให้มี การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะผ่านระบบ DPA มีคณะกรรมการประเมิน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย โดยกำหนดให้มีการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ให้มีการประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานวิชาการด้วย

การปรับปรุงผลงานทางวิชาการต้องเป็นกรณีคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ แล้วมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ แต่ด้านที่ ๓ เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ โดยมีผลการประเมิน จากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ คน ใน ๓ คน ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถ ปรับปรุงได้ ต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้อง ตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุง โดยให้ปรับปรุง ๑ ครั้ง ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้ส่วนราชการ หรือหน่วยงานการศึกษาแล้วแต่กรณี ทราบ

ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล

ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล จะประกอบด้วย ระบบย่อย และฐานข้อมูลที่มี ส่วนสำคัญและเป็นแกนหลักของระบบ คือ ระบบงานย่อยการลงทะเบียนและเข้าสู่ระบบระบบงานย่อย ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ระบบงานย่อยประมวลผลคุณสมบัติสายงานการสอนระบบงานย่อยการส่งคำขอประเมินวิทยฐานะระบบงานย่อยการคัดเลือกกรรมการประเมินระบบงานย่อยการประเมินวิทยฐานะระบบงานย่อยการออกคำสั่งมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ รวมถึงฐานข้อมูล DPA_Master และ DPA_Data ซึ่งจะทำหน้าที่หลักในการเก็บและแสดงผลข้อมูล ดังนั้น หากต้องการให้ระบบทำให้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้พัฒนามีความเห็นว่า ควรออกแบบระบบย่อย ในส่วนนี้ให้แยกออกเป็น service และ database แยก Container เพื่อให้สามารถปรับ ลดขนาด จำนวนได้ในอนาคต ตามช่วงเวลาและจำนวนผู้ใช้ที่เปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกัน รวมถึงการบริหาร ความเสี่ยงของระบบตัวสำหรับการใช้งานระบบ DPA ผู้ใช้งานจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการเบื้องต้น ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว ได้กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาทุกคน ทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาเป็นประจำทุกปีงบประมาณ โดยให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับผิดชอบ DPA และนำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ในแต่ละรอบการประเมินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละรายเข้าสู่ระบบดังกล่าว เป็นประจำทุกรอบการประเมิน โดยให้ดำเนินการตามคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ศ.ศ. กำหนด ซึ่งในการจัดทำคู่มือการใช้งานระบบ DPA นั้น ผู้พัฒนาได้จัดทำโดยคำนึงถึงผู้ใช้งานหรือผู้ดูแลระบบ DPA เป็นหลัก ซึ่งในภาพรวมของระบบ DPA ที่เกี่ยวข้องกับผู้ดูแลระบบของสถานศึกษา ประกอบ ไปด้วย ระบบงานย่อยการลงทะเบียนและเข้าสู่ระบบ ระบบงานย่อยข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ระบบงานย่อยการส่งคำขอประเมินวิทยฐานะ และระบบงานย่อย จัดการผู้ใช้งาน

ซึ่งในระบบ DPA มีระบบการใช้งานดังต่อไปนี้

๑. ระบบงานย่อยการลงทะเบียนและเข้าสู่ระบบ ประกอบด้วย
 - ๑.๑ การลงทะเบียนเข้าใช้งาน
 - ๑.๒ การเข้าใช้งานระบบ (Login)
 - ๑.๓ การแก้ไขข้อมูลส่วนตัว
 - ๑.๔ การขอรหัสผ่านใหม่
๒. ระบบงานย่อยข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement :PA)
 - ๒.๑ การเข้าใช้งานระบบงานย่อยข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
 - ๒.๒ การเพิ่มรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - ๒.๓ การกรอกผลคะแนนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
๓. ระบบงานย่อยการส่งคำขอประเมินวิทยฐานะ
 - ๓.๑ การเข้าใช้งานระบบงานย่อยการส่งคำขอประเมินวิทยฐานะ
 - ๓.๒ การสร้างคำขอประเมินวิทยฐานะ
 - ๓.๓. การยื่นคำขอมี/เลื่อนวิทยฐานะ

๔. ระบบงานย่อยรายงาน
 - ๔.๑ การเข้าใช้งานระบบงานย่อยรายงาน
 - ๔.๒ การตั้งค่ารายงาน
๕. ระบบงานย่อยจัดการผู้ใช้งาน
 - ๕.๑ การเพิ่มข้อมูลผู้ใช้งานภายใน
 - ๕.๒ การแก้ไขข้อมูลผู้ใช้งานภายใน
 - ๕.๓ การกำหนดสิทธิการใช้งาน

ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๕ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ความต้องการของท้องถิ่น

(๒) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(๓) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๔) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

(๕) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๖) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๗) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๘) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(๙) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๑๐) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

(๑๑) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

การบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๑ แบ่ง ส่วนราชการตามกฎกระทรวงว่าด้วย การกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษา พุทธศักราช ๒๕๕๖ และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๖ และ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๑ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (๑๐) ของข้อ ๖ แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐ แบ่งเพิ่มเป็น ๑๐ กลุ่มงาน ดังนี้

- ๑) กลุ่มอำนวยการ
- ๒) กลุ่มนโยบายและแผน
- ๓) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ๔) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- ๕) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- ๖) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๗) กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- ๘) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- ๙) หน่วยตรวจสอบภายใน
- ๑๐) กลุ่มกฎหมายและคดี

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๑

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๑ ที่ตั้ง ถนนแจ้งสนิท ตำบลสำราญ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ โทรศัพท์ ๐ ๔๕ ๗๑๒๕๓๑ - ๒ โทรสาร ๐ ๔๕ ๗๑๑๔๑๔ Website <http://www.yst๑.go.th> มีพื้นที่รับผิดชอบโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ ๔ อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองชัยภูมิ อำเภอคำเขื่อนแก้ว อำเภอมหาชนะชัย และอำเภอก้อวัง มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับจังหวัดร้อยเอ็ดและมุกดาหาร ทิศ
ตะวันออก	ติดต่อกับจังหวัดอำนาจเจริญและอุบลราชธานี
ทิศใต้	ติดต่อกับจังหวัดศรีสะเกษ
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับจังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อมูลจำนวนโรงเรียนในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ มีโรงเรียน จำนวน ๑๘๕ แห่ง

- จำแนกตามระดับที่เปิดสอน ดังนี้ ตาราง

ที่ ๑ แสดงการจำแนกตามระดับที่เปิดสอน

ระดับการสอน	จำนวน (แห่ง)
โรงเรียนหลัก	
- ก่อนประถมศึกษา - ประถมศึกษาปีที่ ๒	๑๓๖
- ก่อนประถมศึกษา - มัธยมศึกษาตอนต้น	๔๘
โรงเรียนสาขา	
- ก่อนประถมศึกษา - ประถมศึกษาปีที่ ๒	๑
รวม	๑๘๕

- จำแนกตามขนาดนักเรียน ปีการศึกษา ๒๕๖๕

ตารางที่ ๒ แสดงการจำแนกตามขนาดนักเรียน

อำเภอ	ขนาดเล็ก นักเรียน ๑-๑๒๐ คน	ขนาดกลาง นักเรียน ๑๒๑-๖๐๐ คน	ขนาดใหญ่ นักเรียน ๖๐๑-๑,๕๐๐ คน	ขนาดใหญ่พิเศษ นักเรียน ๑,๕๐๑-๒,๕๙๙ คน	รวม
เมืองยโสธร	๕๓	๑๕	๐	๑	๖๙
คำเขื่อนแก้ว	๓๘	๙	๑	๐	๔๘
มหาชนะชัย	๓๗	๑๑	๐	๐	๔๘
ค้อวัง	๑๒	๘	๐	๐	๒๐
รวม	๑๔	๔๓	๑	๑	๑๘๕

ข้อมูลบุคลากร

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร

เขต ๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (ข้อมูล ณ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕)

บุคลากร	เพศ			ระดับการศึกษา				รวม
	ชาย	หญิง	รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
ผู้บริหารการศึกษา								
ผอ.สพป.ยโสธร เขต ๑	-	๑	๑	-	-	๑	-	๑
รอง ผอ.สพป.ยโสธร เขต ๑	๒	๑	๓	-	-	๒	๑	๓
รวม	๒	๒	๔	-	-	๓	๑	๔
ผู้บริหาร/ครู/บุคลากรทางการศึกษา								
กลุ่มอำนวยการ	๑	๔	๕	-	๑	๔	-	๕
กลุ่มนโยบายและแผน	๒	๔	๖	๑	๑	๔	-	๖
กลุ่มบริหารงานบุคคล	๑	๘	๙	-	๗	๒	-	๙
กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	๑	๗	๘	๑	๔	๓	-	๘
กลุ่มบริหารงานการเงินฯ	๑	๘	๙	-	๘	๑	-	๙
กลุ่มนิเทศติดตามฯ	๘	๑๑	๑๙	๑	-	๑๖	๒	๑๙
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๓	๓	-	๓	-	-	๓
กลุ่มส่งเสริมการศึกษา ทางไกลฯ	๑	๑	๒	-	๑	๑	-	๒
กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	๒	๒	-	-	๒	-	๒
กลุ่มกฎหมายและคดี	-	๑	๑	-	-	๑	-	๑
ผู้บริหารสถานศึกษา	๙๕	๓๔	๑๒๙	-	๒	๑๒๒	๕	๑๒๙
รอง ผอ.ร.ร.	๕	๓	๘	-	-	๘	-	๘
ครู	๒๐๖	๖๖๔	๘๗๐	-	๕๕๙	๓๐๘	๓	๘๗๐
ครูผู้ช่วย	๕๓	๑๓๓	๑๘๖	-	๑๘๓	๓	-	๑๘๖
รวม	๓๗๔	๘๘๓	๑,๒๕๗	๓	๗๖๙	๔๗๕	๑๐	๑,๒๕๗
ลูกจ้าง								
ลูกจ้างประจำ	๓/๓๖	-	๓/๓๖	๒/๓	๑/๖	-	-	๓๖
พี่เลี้ยงเด็กพิการ	๔	๔๑	๔๕	๘	๓๗	-	-	๔๕
พนักงานราชการ	๒๑	๘๒	๑๐๓	๑๓	๙๐	-	-	๑๐๓
ครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน	๓	๑	๔	-	๔	๕	-	๔
ครูรายเดือนแก้ปัญหาชั้น วิกฤตฯ	๑	๑๐	๑๑	-	๑๑	-	-	๑๑

เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน	๒๙	๑๒๑	๑๕๐	-	๑๕๐	-	-	๑๕๐
นักการภารโรง	๗๖	-	๗๖	๗๖	-	-	-	๗๖
บุคลากรวิทย์ฯและ คณิตศาสตร์	๓	๖	๙	-	๙	-	-	๙
บุคลากร	เพศ			ระดับการศึกษา				รวม
	ชาย	หญิง	รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
ลูกจ้างชั่วคราว (ยาม/ทง.ทำ ความสะอาด พนักงานขับรถ)	๓	๑	๔	๔	-	-	-	๔
รวม	๑๗๖	๒๖๒	๔๓๘	๑๓๑	๓๐๗	-	-	๔๓๘

ตารางที่ ๔ แสดงข้อมูลตำแหน่งและอัตราบุคลากรทางการศึกษาจำแนกตามวิทยฐานะ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑
ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

วิทยฐานะ	ระดับตำแหน่ง	ครู ผู้ช่วย	ครู	รอง ผอ. สถาน ศึกษา	ผอ. สถาน ศึกษา	รอง ผอ. สพป.	ผอ. สพป.	ศน.	บุคลากร ฯ มาตรา ๓๘ ค. (๒)
ไม่มีวิทยฐานะ	ปฏิบัติงาน ชำนาญงาน ปฏิบัติการ	๑๘๖	๒๖๑	-	-	-	-	-	๑ ๑
ชำนาญการ	ชำนาญการ		๑๕๙	๑	๕	-	-	๓	๒ ๒
ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ พิเศษ/อาวุโส		๕๕๘	๗	๑๒ ๔	๓	-	๑๔	๑ ๓
เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญ		๑	-	-	-	๑	๑	-
รวม		๑๘๖	๘๖๙	๘	๑๒ ๙	๓	๑	๑๘	๔ ๖

บทที่ ๓

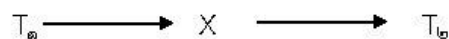
วิธีการดำเนินการ

โครงการการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ คณะทำงาน PA Support Team สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ มุ่งที่จะศึกษาการดำเนินงานตามโครงการการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะการพัฒนางาน ตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ มีวิธีดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑. รูปแบบการศึกษา
๒. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
๓. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล
๕. การวิเคราะห์ข้อมูล
๖. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

รูปแบบการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบ The single group, Pretest – Posttest Design โดยใช้รูปแบบการศึกษาเป็นแบบกลุ่มที่มีการทดสอบก่อน - หลังการทดลอง (One group posttest design) ซึ่งสามารถเขียนแบบแผนการศึกษาได้ดังนี้



ซึ่งสัญลักษณ์ที่ใช้สามารถอธิบายได้ดังนี้

T_0	หมายถึง	การทดสอบก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ
X	หมายถึง	รูปแบบการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ
T_1	หมายถึง	การทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๕ ประกอบด้วย

๑.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ จำนวน ๑,๑๕๐ คน

๑.๒ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ จำนวน ๑๓๗ คน

๒. กลุ่มตัวอย่าง ได้มาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (ตัวชี้วัดความสำเร็จ) เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ต้องการพัฒนาศักยภาพครูให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบ Digital Performance Appraisal (DPA) ทุกโรงเรียนในสังกัด จำนวน ๓๑๓ คน ประกอบด้วย

๒.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนๆ ละ ๑ คน จำนวน ๑๘๔ คน

๒.๒ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ๑๒๙ คน

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ชื่ออำเภอ	จำนวนโรงเรียนแยกตามขนาด			ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		เล็ก (โรง)	กลาง (โรง)	ใหญ่ (โรง)	ผู้บริหารโรงเรียน (คน)	ครูผู้สอน (คน)	ผู้บริหารโรงเรียน (คน)	ครูผู้สอน (คน)
๑	เมืองยโสธร	๕๓	๑๔	๑	๕๓	๔๔๗	๕๓	๔๔๗
๒	ค้อวัง	๑๒	๘		๑๔	๑๕๑	๑๔	๑๕๑
๓	คำเขื่อนแก้ว	๓๘	๙	๑	๒๙	๓๐๔	๒๙	๓๐๔
๔	มหาชนะชัย	๓๗	๑๑		๓๓	๒๔๘	๓๓	๒๔๘
รวม		๑๔๐	๔๒	๒	๑๒๙	๑,๑๕๐	๑๒๙	๑,๑๕๐
รวมทั้งหมด		๑๘๔			๑,๒๗๙		๓๑๓	

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๑. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

๑.๑ แบบทดสอบความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

๑.๒ แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

๑.๒ วิธีสร้างเครื่องมือ

วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเครื่องมือการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. ได้กำหนดให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะการพัฒนางาน ตามข้อตกลง (PA) ในแต่ละตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ว ๘/๒๕๖๔ และ ว ๑๐/๒๕๖๔ พร้อมได้จัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวทางสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาตาม หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔

๑.๒.๒ กำหนดขอบเขต และโครงสร้างของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ครอบคลุมการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย แบบทดสอบ และแบบประเมินความพึงพอใจ

๑.๒.๓ ร่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบทดสอบ และแบบประเมินความพึงพอใจ ตามขอบเขต และโครงสร้าง ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์

๑.๒.๔ นำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อแสดงความคิดเห็นต่อเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสมด้านเนื้อหาเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index = IOC) ต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ท่าน ประกอบด้วย

๑) นางสุพร สามัตถิยะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

๒) นายชุมพล ผ่องใหญ่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

๓) นายสุพิช ศิริบุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

การประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสมด้านเนื้อหา เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index = IOC) พบว่า แต่ละข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง ๐.๖๗ - ๑.๐๐ ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ปรับข้อความคำถามให้กระชับ ชัดเจน มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม

แบบประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมี ๕ ระดับ คือ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และเหมาะสมน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด. ๒๕๕๕ : ๙๙ - ๑๐๐) กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
๔.๕๑ - ๕.๐๐	เหมาะสมมากที่สุด
๓.๕๑ - ๔.๕๐	เหมาะสมมาก
๒.๕๑ - ๓.๕๐	เหมาะสมปานกลาง
๑.๕๑ - ๒.๕๐	เหมาะสมน้อย
๑.๐๐ - ๑.๕๐	เหมาะสมน้อยที่สุด

๑.๒.๕ นำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบทดสอบและแบบประเมินความพึงพอใจที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน

๑.๒.๖ นำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบทดสอบและแบบประเมินความพึงพอใจที่ผ่านทดลองใช้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) แบบทดสอบทั้งฉบับมีความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๙๖ และแบบประเมินความพึงพอใจทั้งฉบับมีความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๙๖

๑.๒.๗ จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบทดสอบ และแบบประเมินความพึงพอใจฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบทดสอบ

๑.๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ได้จัดดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ตำแหน่งครู และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๒ รุ่น ในระหว่างวันที่ ๑๓ - ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย

รุ่นที่ ๑ ครู และผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอคำเขื่อนแก้ว และอำเภอมหาชนะชัย

รุ่นที่ ๒ ครู และผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองยโสธร และอำเภอกุดรัง

๑.๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ทำหนังสือแจ้ง ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าอบรมตามวันเวลา ในแต่ละรุ่น

๑.๓ ดำเนินการทดสอบก่อนการอบรม (Pre- Test)

๑.๔ ดำเนินการทดสอบหลังการอบรม (Post - Test)

๑.๕ วิเคราะห์ผลการทดสอบ

๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจ

๒.๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ได้จัดดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ตำแหน่งครู และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๒ รุ่น ในระหว่างวันที่ ๑๓ - ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย

รุ่นที่ ๑ ครู และผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอคำเขื่อนแก้ว และอำเภอมหาชนะชัย

รุ่นที่ ๒ ครู และผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองยโสธร และอำเภอกุดรัง

๒.๒ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม

๒.๓ วิเคราะห์ผลการประเมิน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ ๒ วิเคราะห์ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑

ตอนที่ ๓ วิเคราะห์ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑

สถิติใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ใช้ค่าสถิติ ดังนี้

๑. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

๑.๑ ร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. ๒๕๔๕)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

๑.๒ ค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนน ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. ๒๕๔๕)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ X แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

๑.๓ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. ๒๕๔๕)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

\sum แทน ผลรวม

๒. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

๒.๑ การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบทดสอบ โดยใช้สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง IOC (สมนึก กัทพิยธนี, ๒๕๔๔)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์
 $\sum R$ แทน ผลรวมระหว่างคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

๒.๒ การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบโดยใช้สูตร B (Discrimination Index B) (บุญชม ศรีสะอาด, ๒๕๔๕)

$$B = \frac{U - L}{N_1 - N_2}$$

เมื่อ B แทน ค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบ
 N_1 แทน จำนวนคนสอบผ่านเกณฑ์
 N_2 แทน จำนวนคนสอบไม่ผ่านเกณฑ์
 U แทน จำนวนคนสอบผ่านเกณฑ์ตอบถูก
 L แทน จำนวนคนสอบไม่ผ่านเกณฑ์ตอบถูก

๒.๓ การหาค่าความเชื่อมั่น (Discriminant Validity) ของแบบทดสอบ โดยใช้สูตรของ Lovett (Lovett n.d. อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, ๒๕๔๕)

$$r_{\infty} = 1 - \frac{k \sum X_j^2 - (\sum X_j)^2}{(k-1) \sum (X_j - C)^2}$$

เมื่อ r_{∞} แทน ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
 k แทน จำนวนข้อสอบ
 X_j แทน คะแนนของแต่ละคน
 C แทน คะแนนเกณฑ์หรือจุดตัดของแบบทดสอบ

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๑ เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

๑. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
๒. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
๓. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม
t	แทน	สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนเรียน และคะแนนหลังเรียน

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ ๒ วิเคราะห์ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๑

ตอนที่ ๓ วิเคราะห์ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๑

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการอบรม มีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง ๖ แสดงจำนวน และค่าร้อยละ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการอบรม

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
๑.๑ ชาย	๑๔๐	๔๔.๗๒
๑.๒ หญิง	๑๗๓	๕๕.๒๗
รวม	๓๑๓	๑๐๐
๒. อายุ		
๑. ๒๐ - ๓๕ ปี	๑๑๘	๓๗.๖๘
๒. ๓๖ - ๔๕ ปี	๙๐	๒๘.๗๕
๓. ๔๖ - ๕๕ ปี	๖๐	๑๙.๑๖
๔. สูงกว่า ๕๕ ปี	๔๕	๑๔.๔๑
รวม	๓๑๓	๑๐๐
๓. ตำแหน่ง		
๑. ผู้บริหารสถานศึกษา	๑๒๘	๔๑.๒๑
๒. ครู	๑๘๕	๕๘.๗๙
รวม	๓๑๓	๑๐๐

จากตาราง ๖ พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด ๓๑๓ คน เป็นเพศชาย จำนวน ๑๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๗๒ และเป็นเพศหญิงจำนวน ๑๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒๗ อายุของผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๒๐ - ๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๖๘ รองลงมาคืออายุระหว่าง ๓๖-๔๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๕ อายุระหว่าง ๔๖ - ๕๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๑๖ และอายุมากกว่า ๕๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๔๑ และผู้เข้าอบรมเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๒๑ และครูจำนวน ๑๘๕ คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๗๙ ตามลำดับ

ตอนที่ ๒ วิเคราะห์ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑

วิเคราะห์ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนทดสอบก่อนและหลัง การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ มีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง ๗ แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระหว่างคะแนนทดสอบก่อนกับหลังเรียนอบรม

ผลการสอบ	N	\bar{x}	s.d.	t	Sig
ก่อนอบรม	๓๑๓	๑๒.๓๑	๓.๗๒	๑๒.๕๐*	๐.๐๐๐
หลังอบรม	๓๑๓	๑๗.๘๒	๓.๒๔	*	๐

ค่า $t(.๐๑, df_{๓๑๒})$ มีค่า = ๒.๓๓๘๘

จากตาราง ๗ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด ๓๑๓ คน มีคะแนนการทดสอบก่อนอบรม คะแนนเฉลี่ย ๑๒.๓๑ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๓.๗๒ มีคะแนนการทดสอบหลังอบรม คะแนนเฉลี่ย ๑๗.๘๒ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๓.๒๒ ผลการทดสอบก่อนและหลังการเข้ารับการอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ จากตารางที่ (t) ซึ่งมี $df = ๓๑๒$ (๓๑๓ - ๑) ระดับความเชื่อมั่น

.๐๑ มีค่า ๒.๓๓๘๘ ซึ่งถือเป็นจุดหลัก แต่ค่าที่ (t) ที่คำนวณได้มีค่า ๑๒.๕๐ มีค่าสูงกว่า จุดหลัก แปลว่า ผลการทดสอบทั้งสองครั้งแตกต่างกัน เชื่อถือได้ ๙๙%

จึงสรุปได้ว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีผลการทดสอบความรู้เบื้องต้นเพิ่มขึ้น

ตอนที่ ๓ วิเคราะห์ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑

ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ มีรายละเอียด ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง ๘ แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑

รายการ	\bar{x}	s.d.	ระดับความพึงพอใจ
๑. วิทยากรมีความรู้ความสามารถในเนื้อหาที่ใช้พัฒนา	๔.๖	๐.๖	มากที่สุด
๒. วิทยากรถ่ายทอดความรู้ได้เข้าใจง่าย พูดได้ตรง ประเด็นและชัดเจน	๐	๒	
๓. เนื้อหาสาระสอดคล้องกับหัวข้อการบรรยาย	๔.๖	๐.๕	มากที่สุด
๔. ใช้สื่อเทคโนโลยีประกอบการบรรยายเหมาะสม	๓	๕	
๕. เทคนิควิธีการกระบวนการจัดอบรมสามารถ สร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้เข้าอบรมได้	๔.๕	๐.๖	มากที่สุด
๖. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วม ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๓	๑	
๗. สามารถสร้างเครือข่ายการพัฒนาาร่วมกันได้	๔.๖	๐.๖	มากที่สุด
๘. สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม	๕	๔	
๙. ระยะเวลาเหมาะสมกับเนื้อหา	๔.๗	๐.๔	มากที่สุด
๑๐. ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติ และประยุกต์ใช้ได้	๔	๓	
	๔.๗	๐.๔	มากที่สุด
	๖	๓	
	๔.๘	๐.๔	มากที่สุด
	๑	๒	
	๔.๗	๐.๔	มากที่สุด
	๓	๗	
	๔.๗	๐.๕	มากที่สุด
	๗	๐	
รวมเฉลี่ย (\bar{X})	๔.๗	๐.๕	มากที่สุด
	๒	๒	

จากตาราง ๘ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมพัฒนามีความพึงพอใจต่อการอบรมที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ โดยรวมอยู่

ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๗๒$, s.d. = ๐.๕๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่จัดอบรม มีความเหมาะสม มีระดับความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๘๑$, s.d. = ๐.๔๐) รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{x} = ๔.๘๑$, s.d. = ๐.๔๒) ระยะเวลาเหมาะสมกับเนื้อหา ($\bar{x} = ๔.๗๙$, s.d. = ๐.๔๗) และระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ เนื้อหาสาระสอดคล้องกับหัวข้อการบรรยาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๕๙$, s.d. = ๐.๖๑) ตามลำดับ

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาไฮสตร เขต ๑ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุป

สถานภาพส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด ๓๑๓ คน แยกเป็นเพศชาย จำนวน ๑๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๗๒ และเป็นเพศหญิงจำนวน ๑๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒๗ อายุของผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๒๐ - ๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๖๙ รองลงมาคือ อายุระหว่าง ๓๖-๔๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๕ อายุระหว่าง ๔๖ - ๕๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๑๖ และอายุมากกว่า ๕๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓๖ และผู้เข้าอบรมเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน ๑๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๒๑ และครูจำนวน ๑๘๔ คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๗๙ ตามลำดับ

ผลการทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษไฮสตร เขต ๑ พบว่า มีคะแนนการทดสอบก่อนอบรม คะแนนเฉลี่ย ๑๒.๓๑ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๓.๗๒ มีคะแนนการทดสอบหลังอบรม คะแนนเฉลี่ย ๑๗.๘๒ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๓.๗๒ ผลการทดสอบก่อนและหลังการเข้ารับการอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษไฮสตร เขต ๑ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมพัฒนา มีความพึงพอใจต่อการอบรมที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษไฮสตร เขต ๑ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม มีระดับความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ระยะเวลาเหมาะสมกับเนื้อหา และระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ เนื้อหาสาระสอดคล้องกับหัวข้อการบรรยาย อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการทดสอบก่อนและหลังการเข้ารับการอบรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๑ แตกต่างกันโดยคะแนน ผลการทดสอบหลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผลการทดสอบก่อนการอบรม แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของการอบรมเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู และตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ คาดหวังจะเป็นประโยชน์กับผู้เรียน สถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น ตามระดับวิทยฐานะ และทำให้กระบวนการพัฒนาเกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร ครูและผู้บริหารเข้าถึงห้องเรียนมากขึ้น ทำให้ได้รับทราบสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละห้องเรียน สามารถนำมากำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งการประเมินผล การพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละปีงบประมาณ ทำให้ข้าราชการครูได้ทราบถึงจุดแข็งและ จุดที่ควรพัฒนา ซึ่งจะช่วยให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน และสามารถนำผลการพัฒนา มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้ง การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เป็นการลดภาระการจัดทำเอกสาร ประหยัดงบประมาณ ในการประเมิน และทำให้ระบบการประเมินโดยรวมมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและคล่องตัวยิ่งขึ้น เกิดการเชื่อมโยงบูรณาการ (Alignment and Coherence) ในระบบการประเมินวิทยฐานะ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ โดยใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน ลดความซ้ำซ้อนและงบประมาณในการประเมิน และทำให้มี Big data ในการบริหารงานบุคคลในหลายมิติ และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๑ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ในการจัดทำนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับ นโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำกับ ดูแล ติดตาม และ ประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

การพัฒนาตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๑ เป็นอำนาจหน้าที่ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๑ จำเป็นต้องสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความคาดหวังจะเป็นประโยชน์กับผู้เรียน สถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนาตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๑ แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจ ตามความคาดหวังจะเป็นประโยชน์กับผู้เรียน สถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง อันเป็นผลต่อเนื่องมาจากสถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม จึงทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีสมาธิ มีความตั้งใจ และสนใจเนื้อหาสาระของการอบรม นอกจากนี้วิทยากรยังเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับ การอบรมมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชักถามอยู่ตลอดช่วงการอบรม ซึ่งทำให้ผู้เข้ารับ การอบรมมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น อีกทั้งระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมเหมาะสมกับเนื้อหา และเนื้อหา สาระสอดคล้องกับหัวข้อการบรรยาย ตรงประเด็น และมีความกระชับ ชัดเจน จึงทำให้ผู้เข้ารับ การอบรม มีความพึงพอใจต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนา งานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๑

ข้อเสนอแนะ

การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนาตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๑ มีข้อเสนอแนะดังนี้

๑. ข้อเสนอแนะในการจัดการอบรม

- ๑.๑ การจัดลำดับขั้นตอนหรือการเปิดอบรมควรสั้นกระชับ
- ๑.๒ การจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมควรสอดคล้องและต่อเนื่องกัน
- ๑.๓ การจัดลำดับการนำเสนอควรสั้นกระชับ และตรงประเด็น

๒. ข้อเสนอแนะในการติดตามผู้เข้ารับการอบรมนำองค์ความรู้ไปใช้

- ๒.๑ ควรจัดทำคู่มือหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเพื่อการดำเนินงานต่อไป
- ๒.๒ ควรมีการกำกับ ติดตาม การนำองค์ความรู้ไปใช้ในการดำเนินงานของผู้เข้ารับ

การอบรมอย่างต่อเนื่อง

- ๒.๓ ควรเพิ่มช่องทางการติดต่อ สื่อสารระหว่างผู้รับผิดชอบโครงการกับผู้เข้ารับ

การอบรมให้หลากหลายเพื่อเป็นช่องทางในการติดตามช่วยเหลือต่อไป



ภาคผนวก

แบบทดสอบก่อนเรียน (Pretest) และ หลังเรียน (Post test) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประเมิน
 วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับการอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการการ
 ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและ
 บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๑

คำชี้แจง

๑. แบบทดสอบทั้งหมด เป็นแบบชนิด ๔ ตัวเลือก ภูมวณ ๒๐ ข้อ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน ใช้เว
 ล่า ๑๕ นาที
๒. ให้ผู้แบบทดสอบผ่าน Google Form ตาม QR Cord หรือ ลิงค์ตามที่ปรากฏ



https://docs.google.com/forms/d/e/๑FAIpQLSfZieMfXkFhvX๗SGIp๔fX๐tbFKvoUKly๖๐WowAmL๔At-jssgA/viewform?usp=pp_url

๓. ให้ใส่ชื่อ - สกุล ผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้สมบูรณ์
๔. ให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว
๑. หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 ตำแหน่งครู Performance Agreement (PA) มีหลักการ เหตุผล กรอบแนวคิดที่สำคัญในข้อใด
 ๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๑๐ ปี
 ๒. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)
 ๓. แผนการปฏิรูปประเทศฉบับ ๒๕๖๐
 ๔. การจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน
๒. ข้อใดกล่าวถูกต้อง
 ๑. เกณฑ์การตัดสิน ด้านที่ ๑ ทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ ๒ ผลลัพธ์
 การเรียนรู้ของผู้เรียน วิทยฐานะชำนาญการไม่สูงกว่าร้อยละ ๖๐ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 ไม่สูงกว่าร้อยละ ๗๐
 ๒. เกณฑ์การตัดสิน ด้านที่ ๑ ทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ ๒ ผลลัพธ์
 การเรียนรู้ของผู้เรียน วิทยฐานะชำนาญการไม่สูงกว่าร้อยละ ๖๕ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 ไม่สูงกว่าร้อยละ ๗๐
 ๓. เกณฑ์การตัดสิน ด้านที่ ๑ ทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ ๒ ผลลัพธ์
 การเรียนรู้ของผู้เรียน วิทยฐานะชำนาญการไม่สูงกว่าร้อยละ ๗๐ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 ไม่สูงกว่าร้อยละ ๗๕
 ๔. เกณฑ์การตัดสิน ด้านที่ ๑ ทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ ๒ ผลลัพธ์
 การเรียนรู้ของผู้เรียน วิทยฐานะชำนาญการไม่สูงกว่าร้อยละ ๗๕ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 ไม่สูงกว่าร้อยละ ๘๐

- ๓: คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ประกอบด้วยคณะกรรมการในข้อใด
๑. ผู้ช่วยกําร สนง.เขตพื้นที่ รองผู้ช่วยกํารสถานศึกษา ครูผู้ชำนาญกํารพิเศษ
 ๒. ผู้ช่วยกําร สนง.เขตพื้นที่ ผู้ช่วยกํารสถานศึกษา ครูผู้ชำนาญกํารพิเศษ
 ๓. ผู้ช่วยกํารสถานศึกษา ผู้ช่วยคําสตราจํารย ผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษา
 ๔. ผู้ช่วยกํารสถานศึกษา ครูเชี่ยวชาญ รองผู้ช่วยกํารสถานศึกษา
- ๔: การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในระยะเวลาใด
๑. เปิดภาคเรียนที่ ๑ ของปีการศึกษา
 ๒. ตลอดปีการศึกษา
 ๓. ครบ ๔ ปีที่บรรจุรับราชการ
 ๔. ปีงบประมาณ
- ๕: ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ระดับมัธยมศึกษา กำหนดจำนวนชั่วโมงสอน ตามตารางสอน ก็ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ?
๑. ๖ ชั่วโมงต่อสัปดาห์
 ๒. ๑๒ ชั่วโมงต่อสัปดาห์
 ๓. ๑๔ ชั่วโมงต่อสัปดาห์
 ๔. ๑๖ ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- ๖: คุณสมบัติในการใช้ลดระยะเวลาวิทยฐานะแบบใหม่ (สายงานการสอน) จาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ด้วยคุณสมบัตินี้อะไรบ้าง ?
๑. ความเชี่ยวชาญและทักษะด้านภาษาที่มีผลทดสอบตามเกณฑ์ของ CEFR สูงกว่าระดับ B๑ ถ้าเป็นครูกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ ผลการทดสอบต้องสูงกว่าระดับ B๒
 ๒. พื้นที่ปฏิบัติงานเสี่ยงภัย/ทุรกันดาร พื้นที่พิเศษที่ ก.ค.ศ. ฎหนด
 ๓. ใช้คุณวุฒิที่สูงสุดของผู้ขอเท่านั้นและไม่ให้คุณวุฒิระดับเดียวกันมาใช้ซ้ำอีก
 ๔. เป็นคุณสมบัตินี้ในการใช้ลดระยะเวลาทั้ง ๓ ข้อ
- ๗: ข้อตกลงในการพัฒนางาน Performance Agreement (PA) แบ่งออกเป็นกี่ด้าน
๑. ๔ ด้าน
 ๒. ๓ ด้าน
 ๓. ๒ ด้าน
 ๔. ๑ ด้าน
- ๘: การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของตำแหน่ง รอง ผอ.สถานศึกษาในปีงบประมาณใด หากผอ.สถานศึกษาไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงด้วยเหตุใด ๆ จะต้องดำเนินการอย่างไร
๑. ให้ข้าราชการที่รักษากํารแทน เป็นประธานกรรมการแทน
 ๒. ให้รอง ผอ. สถานศึกษาเดียวกัน เป็นประธานกรรมการแทน
 ๓. ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับแต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษาใกล้เคียง เป็นประธานกรรมการแทน
 ๔. ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ แต่งตั้ง รอง ผอ.สพท. เป็นประธานกรรมการแทน

๙: ข้อใดคือคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน

๑. มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน/วิทยฐานะไม่น้อยกว่า ๔ ปี ติดต่อกัน
๒. มีการพัฒนางานตามข้อตกลงย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน แต่ละรอบมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐
๓. มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพย้อนหลัง ๔ ปี
๔. ถูกทุกข้อ

๑๐. ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ไม่ได้พิจารณาจากองค์ประกอบใด

๑. แผนการจัดการเรียนรู้
๒. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
๓. วิถีทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา แรงบันดาลใจในวิถีทัศน์บันทึกการสอนข้างต้น
๔. วิถีทัศน์การบันทึกการสอน

๑๑. ครูบรรจง ปฏิบัติการสอนที่ รร.ธรรมดีวิทยา จัดการเรียนรู้โดยวิธีการแก้ปัญหา (Solve The problem) ให้กับนักเรียน ครูบรรจง ควรดำรงตำแหน่ง ตามวิทยฐานะในข้อใด

๑. วิทยฐานะ: วิทยานิพนธ์
๒. วิทยฐานะ: วิทยานิพนธ์พิเศษ
๓. วิทยฐานะ: เชี่ยวชาญ
๔. วิทยฐานะ: เชี่ยวชาญพิเศษ

๑๒: “ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน” คือข้อใด

๑. ความรู้ ความคิด กระบวนการ
๒. ทักษะ เจตคติ กระบวนการ
๓. ความรู้ กระบวนการคิด ทักษะ
๔. ความรู้ ทักษะ เจตคติ

๑๓: “ข้อตกลงในการพัฒนางาน” หมายความว่า ข้อใด ?

๑. ข้อตกลงที่ข้าราชการครูได้เสนอต่อผู้ช่วยการเขตพื้นที่
๒. ข้อตกลงที่ข้าราชการครูได้เสนอต่อผู้ช่วยการสถานศึกษา
๓. ข้อตกลงที่ข้าราชการครูได้เสนอต่อผู้ช่วยการบริหารงานบุคคล
๔. ข้อตกลงที่ข้าราชการครูได้เสนอต่อกรรมการสถานศึกษา

๑๔. วิถีทัศน์การบันทึกการสอนที่ใช้ในการพิจารณาขอมี หรือเลื่อนวิทยฐานะต้องผ่านการตัดต่อได้หรือไม่

๑. ผ่าน
๒. ไม่ผ่าน
๓. แล้วแต่กรรมการ
๔. ถูกทุกข้อ

๑๕. ข้าราชการครู สายงานการสอน ต้องการยื่นขอวิทยฐานะครูชำนาญการ ตามหลักเกณฑ์ ว ๙/๒๕๖๔ ต้องยื่นผ่าน ระบบใด?
๑. ระบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
 ๒. ระบบพนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (Smart O&EC)
 ๓. ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) ๔.ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS)
๑๖. การลงข้อมูลผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA๓) ของข้าราชการครู สายงาน การสอน ต้องเข้าไปในระบบใด?
๑. ระบบงานย่อยการส่งข้อมูลประเมินวิทยฐานะ
 ๒. ระบบงานย่อยข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
 ๓. ระบบประมวลผลคุณสมบัติ
 ๔. ระบบงานย่อยจัดการจัดการผู้ใช้งาน
๑๗. กรณีข้าราชการครู สายงานการสอน โรงเรียน ก. ไปช่วยราชการที่โรงเรียน ข. การบันทึกข้อมูลผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA ๓) หน่วยงานไหนต้องเป็นผู้บันทึกข้อมูล
๑. โรงเรียน ก.
 ๒. โรงเรียน ข.
 ๓. โรงเรียน ก.และโรงเรียน ข.
 ๔. พนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๑๘. ถ้า Admin โรงเรียนนำเข้าคะแนนผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA๓) ของครูเงินและได้บันทึกในระบบเรียบร้อยแล้ว ภายหลังตรวจพบว่าผิดพลาดต้องดำเนินการอย่างไร
๑. เข้าไปแก้ไขได้เลยทันทีโดยการกรอกข้อมูลที่ถูกต้องใหม่
 ๒. ลบโปรไฟล์ PA ครูเงินออก ฎีกการสร้างโปรไฟล์ใหม่แล้วกรอกข้อมูลที่ถูกต้อง
 ๓. ยื่นเรื่องให้พนักงานเขตพื้นที่ดำเนินการแก้ไข
 ๔. ยื่นเรื่องให้พนักงาน ก.ศ.ศ. แก้ไข
๑๙. ใครเป็นผู้ดูแลระบบ DPA ของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ศ.ศ. กำหนด
๑. ครูในสถานศึกษานั้นที่มีรหัส
 ๒. ผู้ช่วยการศึกษาศึกษา
 ๓. เจ้าหน้าที่ธุรการ
 ๔. เจ้าหน้าที่พนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒๐. กรณีย้ายโรงเรียนข้าราชการครู สายงานการสอน โรงเรียนเดิมได้จำหน่ายออกจากระบบ DPA เรียบร้อยแล้วโรงเรียนใหม่ได้รับย้ายเข้าระบบ DPA เรียบร้อยแล้ว โรงเรียนใหม่ ตรวจสอบข้อมูลปรากฏว่ายังไม่มีการนำผลคะแนนการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานและไฟล์ PA ๓ เข้าระบบ ต้องดำเนินการอย่างไร?
๑. โรงเรียนเดิมส่งผลคะแนนประเมินข้อตกลงในการพัฒนาและไฟล์ PA ๓ ให้โรงเรียนใหม่บันทึกเข้าระบบและแนบไฟล์
 ๒. โรงเรียนเดิมส่งผลคะแนนประเมินข้อตกลงในการพัฒนาและไฟล์ PA ๓ ให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเขตพื้นที่การศึกษาบันทึกเข้าระบบและแนบไฟล์
 ๓. โรงเรียนใหม่เจ้าหน้าที่ครูรายนั้นออกจากระบบ DPA แล้วโรงเรียนเดิมรับย้ายครูรายนั้นเข้าระบบ พร้อมผู้บันทึกบันทึกคะแนนประเมินข้อตกลงในการพัฒนาและไฟล์ PA ๓ และตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันก่อนเจ้าหน้าที่โรงเรียนใหม่รับย้ายเข้าระบบ
 ๔. โรงเรียนเดิมสามารถบันทึกคะแนนประเมินข้อตกลงในการพัฒนาและไฟล์ PA ๓ ได้เลย

เฉลยข้อสอบแบบทดสอบก่อนเรียน (Pretest) และ หลังเรียน (Post test) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับการอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนาตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๑

- ข้อ ๑. ตอบ ๒. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)
- ข้อ ๒. ตอบ ๒. เกณฑ์การตัดสิน ด้านที่ ๑ ทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ ๒ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน วิทยฐานะ: ให้นำเกณฑ์ไม่สูงกว่าร้อยละ ๖๕ วิทยฐานะ: ให้นำเกณฑ์พิเศษไม่สูงกว่าร้อยละ ๗๐
- ข้อ ๓. ตอบ ๓. ผู้ช่วยการศึกษาระดับประถมศึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษา
- ข้อ ๔. ตอบ ๔. ปีงบประมาณ
- ข้อ ๕. ตอบ ๒. ๑๒ ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- ข้อ ๖. ตอบ ๔. เป็นคุณสมบัติในการใช้ลดระยะเวลาทั้งหมด ๓ ข้อ
- ข้อ ๗. ตอบ ๓. ๒ ด้าน
- ข้อ ๘. ตอบ ๓. ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษาใกล้เคียง เป็นประธาน กรรมการแทน
- ข้อ ๙. ตอบ ๔. ถูกทุกข้อ
- ข้อ ๑๐. ตอบ ๒. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
- ข้อ ๑๑. ตอบ ๑. วิทยฐานะ: ให้นำเกณฑ์
- ข้อ ๑๒. ตอบ ๔. ความรู้ ทักษะ เจตคติ
- ข้อ ๑๓. ตอบ ๒. ข้อตกลงที่ข้าราชการครูได้เสนอต่อผู้ช่วยการศึกษาระดับประถมศึกษา
- ข้อ ๑๔. ตอบ ๒. ไม่ผ่าน
- ข้อ ๑๕. ตอบ ๓. ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA)
- ข้อ ๑๖. ตอบ ๒. ระบบงานย่อยข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
- ข้อ ๑๗. ตอบ ๑. โรงเรียน ก.
- ข้อ ๑๘. ตอบ ๒. ลบไปไฟล์ PA ครูเงินออก ให้นำไฟล์ไปสร้างไฟล์ใหม่แล้วกรอกข้อมูลที่ถูกต้อง
- ข้อ ๑๙. ตอบ ๒. ผู้ช่วยการศึกษาระดับประถมศึกษา
- ข้อ ๒๐. ตอบ ๓. โรงเรียนใหม่ให้นำครูรายนั้นออกจากระบบ DPA แล้วโรงเรียนเดิมรับย้ายครูรายนั้นเข้าระบบ หรือผู้เงินการบันทึกคะแนนประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานและไฟล์ PA ๓ และตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันก่อนนำหน่วยให้โรงเรียนใหม่รับย้ายเข้าระบบ

แบบสอบถามความคิดเห็นการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การ
พัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑

ให้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นการอบรมผ่าน Google Form ตาม QR Cord หรือ ลิงค์ตามที่ปรากฏ

<https://forms.gle/kPa4wbRaHN๒eMrBFY๗>



ผู้ชี้แจง : ให้กรอกข้อมูลในช่อง ตามความเป็นจริง

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รุ่นที่

- รุ่นที่ ๑
 รุ่นที่ ๒

รหัสผู้เข้าอบรม (จะใช้ออกวุฒิบัตร)

.....

เพศ

- ชาย
 หญิง

อายุ

- ๒๐ - ๓๕ ปี
 ๓๖ - ๔๕ ปี
 ๔๖ - ๕๕ ปี
 ๕๖ - ๖๐ ปี

ตำแหน่ง

- ผู้บริหารสถานศึกษา
 ครู

ผลการวิเคราะห์การทำแบบทดสอบความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ ๙ การวิเคราะห์แบบทดสอบความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา

เลขที่	คะแนนผลสัมฤทธิ์		D	D ^b
	ก่อนเรียน (๒๐)	หลังเรียน (๒๐)		
๑	๘	๒๐	๑๒	๑๔ ๔
๒	๘	๑๘	๑๐	๑๐ ๐
๓	๔	๒๐	๑๖	๒๕ ๖
๔	๙	๑๕	๖	๓๖
๕	๙	๑๐	๑	๑
๖	๖	๑๙	๑๓	๑๖ ๙
๗	๑๑	๑๘	๗	๔๔
๘	๖	๒๐	๑๔	๑๙ ๖
๙	๑๔	๑๙	๕	๒๕
๑๐	๔	๑๐	๖	๓๖
๑๑	๑๖	๑๘	๒	๔
๑๒	๑๗	๒๐	๓	๙
๑๓	๕	๑๐	๕	๒๕
๑๔	๘	๒๐	๑๒	๑๔ ๔
๑๕	๗	๑๙	๑๒	๑๔ ๔
๑๖	๙	๑๐	๑	๑
๑๗	๑๓	๑๙	๖	๓๖
๑๘	๑๓	๑๕	๑	๑

				වග
ශේ	භ	භං	ශේ	ශේ භ
භං	භෛ	ශේ	භ	භභ

				ପଞ୍ଚ
କ୍ଷେତ୍ର	ଗ	୧୦	୩	୯
କ୍ଷେତ୍ର	୫	୧୦	୫	୧୫

ଝଝ	କେ	ଖେ	ଗ	ଗ
ଞଞ	ଝ	ଞଞ	କେ	ଝଝ
ଟଟ	କେ	ଝଝ	କ	ଝ
ଠଠ	ଖେ	ଞଞ	ଖ	ଝଝ
ଡଢ	କେ	ଞଞ	ଝ	ଞଞ
ଣଣ	କ	ଝଝ	କେ	ଝଝ
ତତ	ଝ	ଞଞ	ଖେ	କେ
ଥଥ	ଝଝ	ଝଝ	ଗ	ଗ
ଦଦ	ଖେ	ଝଝ	ଗ	ଗ
ନନ	ଞଞ	ଝଝ	ଗ	ଗ
ପପ	କ	ଞଞ	ଝଝ	ଝଝ
ଫଫ	ଖେ	ଞଞ	ଝ	ଞଞ
ବବ	କେ	ଞଞ	ଝଝ	ଞଞ
ଭଭ	ଝଝ	ଝଝ	ଗ	ଗ
ଷଷ	କେ	ଞଞ	ଝ	ଞଞ
ଞଞ	କ	ଝଝ	ଝଝ	ଞଞ
ଟଟ	ଝ	ଞଞ	ଝଝ	ଞଞ
ଠଠ	କେ	ଞଞ	ଝ	ଞଞ
ଡଢ	ଖେ	ଞଞ	ଝ	ଞଞ
ଣଣ	ଝଝ	ଝଝ	ଗ	ଗ
ତତ	ଝ	ଞଞ	ଖେ	କେ
ଥଥ	ଝ	ଞଞ	ଗ	ଗ
ଦଦ	କେ	ଞଞ	ଝ	ଞଞ
ନନ	କେ	ଞଞ	ଝ	ଞଞ
ପପ	ଞଞ	ଞଞ	ଞଞ	ଞଞ

ପଦ				
ଉପ ନ	୯	୧୦	୧୧	୧୨
ଉପ ଝ	୧୩	୧୪	୧୫	୧୬

ဝေဇ်	ဇေ	ဇေ	ဇ်	ဗဇ်
ဝေဘ	ဇေ	ဗဝ	ဘ	ဏဘ
ဝေဗ	ဇေ	ဗဝ	ဗ	သဇ
ဝေဗ	ဇေ	ဗဝ	ဗ	ဇဇ
ဝေဗ	ဇေ	ဗဝ	ဇ	ဇဘ
ဝေဗ	ဇေ	ဇေ	ဇ	ဇ
ဝေဗ	ဇေ	ဇေ	ဘ	ဏဘ
ဝေဗ	ဇေ	ဇေ	ဇ	ဇ
ဝေဇ	ဇ	ဗဝ	ဇေ	ဇဗ
ဝေဇ	ဇေ	ဇေ	ဇ	ဇ
ဝေဘ	ဝေ	ဗဝ	ဝေ	ဝေ
ဝေဗ	ဇေ	ဗဝ	ဇ	သဇ
ဝေဗ	ဇေ	ဇေ	သ	ဗဇ
ဝေဗ	ဇေ	ဗဝ	ဇ	ဇဘ
ဝေဗ	ဇေ	ဇေ	ဇ	ဇ
ဝေဗ	ဝေ	ဇေ	ဗ	ဇဇ
ဝေဗ	ဇေ	ဇေ	ဇ	ဇ
ဝေဗ	ဇေ	ဇေ	သ	ဗဇ
ဝေဗ	ဇေ	ဗဝ	ဇ	သဇ
ဝေဗ	ဇ	ဝေ	ဗ	ဇ
ဝေဗ	ဇ	ဝေ	ဇ	ဇ
ဝေဗ	ဝေ	ဗဝ	ဝေ	ဝေ
ဝေဗ	ဗဝ	ဗဝ	ဝ	ဝ
ဝေဗ	ဇေ	ဇေ	ဇ	ဇဘ
ဝေဗ	ဗ	ဇေ	ဇေ	ဇဇ

ภาพประกอบ



PA SUPPORT TEAM



ประชุมกลุ่มผู้นำองค์ความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PA Support Team) ได้ประชุมเพื่อหารือ วางแผน และกำหนดแนวทางในการขยายผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ในวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมศรีสุนทร (ชั้น ๒) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑



การอบรมรุ่นที่ ๑ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕
ณ ห้องประชุมศรีสำราญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑



"เต็มเวลา น่าเชื่อถือ มีอาชีพ"



นางสุพสร สามัตติยะ
ผอ.สพป.ยโสธร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

ฉบับที่ 2 ประจำวันที่ 13 ธันวาคม 2565 **YASOTHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

รอง ผอ. สพป.ยโสธร เขต 1 เป็นประธานในการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)



วันอังคารที่ 13 ธันวาคม 2565 นางสุพสร สามัตติยะ ผอ.สพป.ยโสธร เขต 1 มอบหมายให้ นางจุรีรัตน์ พินิจมนตร์ รอง ผอ.สพป.ยโสธร เขต 1 เป็นประธานในการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) รุ่นที่ 1 ผู้เข้าร่วมอบรมประกอบด้วย ผอ.สถานศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอคำเขื่อนแก้ว และอำเภอมหาชนะชัย จำนวน 160 คน ได้รับความอนุเคราะห์จากวิทยากร PA Support Team สพป.ยโสธร เขต 1 ที่ผ่านการอบรมเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จาก สพจ. ร่วมกับ สำนักงาน ก.ค.ศ. โดยมี นายชุมพล ผู่ใหญ่ และนายสุพิช ศิริบุตร รอง ผอ.สพป.ยโสธร เขต 1 ร่วมเป็นเกียรติในการอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้

งานประชาสัมพันธ์ กลุ่มอำนวยการ **YST.1** **สพป.ยโสธร เขต 1**



 ก.แจ้งสนิท ต.สำราญ อ.เมือง จ.ยโสธร 35000

 แฟกซ์ : 045-711419

 โทรศัพท์ : 045-711419

 Email : admin@yst1.go.th

 www.yst1.go.th

ศุภรัตนา นามศรี : กภาพ/ข่าว

ปรีพัทธ์ จันทรอ่อน : รายงาน



การอบรมวันที่ ๒ วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕
ณ ห้องประชุมศรีสำราญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑



จดหมายข่าว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

ฉบับที่ 2 ประจำปีที่ 14 ธันวาคม 2565 **YASOTHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

ผอ. สพป.ยโสธร เขต 1 เป็นประธานในการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) รุ่นที่ 2



วันที่ 14 ธันวาคม 2565 นางสุพร สามัตถิยะ ผอ.สพป.ยโสธร เขต 1 เป็นประธานในการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) รุ่นที่ 2 ผู้เข้าร่วมอบรมประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในอำเภอเมืองยโสธรและอำเภอค้อวัง จำนวน 154 คน โดยทีมวิทยากร PA Support Team สพป.ยโสธร เขต 1 นำโดย นางจุรีรัตน์ ฝินิจมนตร์ รอง ผอ.สพป.ยโสธร เขต 1 เป็นวิทยากรให้ความรู้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ หอประชุมศรีสำราญ สพป.ยโสธร เขต 1

งานประชาสัมพันธ์ กลุ่มอำนาจการ **YST.1 สพป.ยโสธร เขต 1**

ก.ม.แจ้งสนิท ต.สำราญ อ.เมือง จ.ยโสธร 35000 โทรศัพท์ : 045-711419 อีเมล : admin@yst1.go.th www.yst1.go.th

แฟกซ์ : 045-711419 บุคลากร : ทศรัตน์ดา นามศรี : ภาพ/ข่าว
ปริพัทธ์ จันทรอ่อน : รายงาน



**จดหมาย
ข่าว**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

ฉบับที่ 3 ประจำวันที่ 21 ธันวาคม 2565 **YASOTHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

รอง ผอ. สพป.ยโสธร เขต 1 เป็นประธานในการประชุมคณะกรรมการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ พัฒนางานตามข้อตกลง (PA)



วันที่ 21 ธันวาคม 2565 นางสุพร สามัตถิยะ ผอ.สพป.ยโสธร เขต 1 มอบหมายให้ ดร.จूरรัตน์ พิณจมนตรี รองผอ.สพป.ยโสธร เขต 1 เป็นประธานในการประชุมคณะกรรมการประเมินผลและรายงานผล การอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ พัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพป.ยโสธร เขต 1 ตามคำสั่ง สพป.ยโสธร เขต 1 ที่ 418/2565 เพื่อสรุปรายงานผลการพัฒนาเชิงปฏิบัติการดังกล่าว ณ ห้องประชุมศรีสุนทร ชั้น 2 สพป.ยโสธร เขต 1

งานประชาสัมพันธ์ กลุ่มอำนวยการ YST.1 สพป.ยโสธร เขต 1

ก.แจ้งสนิท ต.สำราญ อ.เมือง จ.ยโสธร 35000
 โทรศัพท์ : 045-711419
 แฟกซ์ : 045-711419
 Email : admin@yst1.go.th
 www.yst1.go.th

คุกรัตนดา นามศรี : ข่าว
 ปริพัตร จันทรอ่อน : รายงาน

ที่ปรึกษา

- | | |
|----------------------------|---|
| ๑. นางสุพร สัมตติยะ | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ |
| ๒. นางจุรีรัตน์ พินิจมนตรี | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ |
| ๓. นายชุมพล ฝูงใหญ่ | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ |
| ๔. นายสุพิช ศิริบุตร | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ |

คณะกรรมการ PA Support Team

- | | | |
|-------------------------------|---|----------------------------|
| ๑. นางสุพร สัมตติยะ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. นางจุรีรัตน์ พินิจมนตรี | ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๓. นายอนันต์ มีชัย | ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ | คณะกรรมการ |
| ๔. นายวาทยุทธ พุทธพรหม | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งนางโกล (อ่อนอำนวยศิลป์) | |
| ๕. นายอุดมศักดิ์ ศิริบุตร | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจานทุ่ง | คณะกรรมการ |
| ๖. นางสาวสิริลักษณ์ ฝูงใหญ่ | ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ | คณะกรรมการ |
| ๗. นางสาวกัญจนพร ก้านเพชร | ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ | คณะกรรมการ |
| ๘. นางนภัสวรรณ โรจนะ | ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงเจริญ | คณะกรรมการ |
| ๙. ส.ต.ต.พัฒนพงษ์ นามบุญเรือง | ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนอนุบาลฟ้าหยาตราชฎารัณนิม | คณะกรรมการ |
| ๑๐. นางสาววิภาวี ดวงมุลตรี | ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ | คณะกรรมการ |
| ๑๑. นายอุทิศ สายรัตน์ | ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ | คณะกรรมการ |
| ๑๒. นางธราทิพย์ คุณวุฒิ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๑๓. นางสาวศุภรัตน์ดา นามศรี | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ | คณะกรรมการ
และเลขานุการ |

ภาพกิจกรรม การประชุมแนวทางการบริหารงานราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล



วันที่ 23 พฤศจิกายน เวลา 13.30 น. ดร.จूरรัตน์ พิณจอมตรี รอง ผอ.สพป.ยโสธร เขต 1 เป็นประธานในการประชุม **กลุ่มบริหารงานบุคคล** ประกอบด้วย **ผอ.กลุ่มบริหารงานบุคคล และบุคลากรภายในกลุ่ม** ร่วมประชุมพิจารณาเพื่อให้เกิดความชัดเจนไปในแนวทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ของ **"กระทรวงศึกษาธิการ"** ณ ห้องประชุมศรีสุนทร ชั้น 2 อาคารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ติดต่อ
 ๑. น.แจ้งสนิท ต.สำราญ อ.เมือง จ.ยโสธร 35000
 ๒. โทรศัพท์ : 045-711419  www.yst1.go.th
 ๓. Email : admin@yst1.go.th

จัดทำ
 นางธราทิพย์ : ทำกับงาน
 นางสาวพรรณฤดี : ข่าว
 นายชวิศ : ภาพถ่าย/รายงาน

ภาพกิจกรรม การอบรมการปฏิบัติงาน PA Support Team สพป.ยส. เขต ๑



จดหมายข่าว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

ฉบับที่ 2 ประจำวันที่ 13 ธันวาคม 2565 **YASOTHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

รอง ผอ. สพป.ยโสธร เขต 1 เป็นประธานในการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)



วันอังคารที่ 13 ธันวาคม 2565 นางสุพร สามัตถิยะ ผอ.สพป.ยโสธร เขต 1 มอบหมายให้ นางจूरีรัตน์ พิณีจมนตร์ รอง ผอ.สพป.ยโสธร เขต 1 เป็นประธานในการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) รุ่นที่ 1 ผู้เข้าร่วมอบรมประกอบด้วย ผอ.สถานศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอคำเขื่อนแก้ว และอำเภอมหาชนะชัย จำนวน 160 คน ได้รับความอนุเคราะห์จากวิทยากร PA Support Team สพป.ยโสธร เขต 1 ที่ผ่านการอบรมเสริมสร้างและพัฒนาความรู้การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จาก สพจ. ร่วมกับ สำนักงาน ก.ค.ศ. โดยมี นายชุมพล ฝูงใหญ่ และนายสุพิช ศิริบุตร รอง ผอ.สพป.ยโสธร เขต 1 ร่วมเป็นเกียรติในการอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้

งานประชาสัมพันธ์ กลุ่มอำนวยการ YST.1 สพป.ยส.เขต 1

ก.แจ้งสนิท ต.สำราญ อ.เมือง จ.ยโสธร 35000 โทรศัพท์ : 045-711419
 แฟกซ์ : 045-711419 Email : admin@yst1.go.th www.yst1.go.th

ศุภรัตนา นามศรี : ภาพ/ข่าว
 ปริพัตร จันทรอ่อน : รายงาน

ภาพกิจกรรม การประชุมทางไกลออนไลน์ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต ๑

"เต็มเวลา บ้าเชื่อถือ มืออาชีพ"



นางสุพร สามัตถิยะ
ผอ.สพป.ยโสธร เขต 1

จดหมายข่าว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ฉบับที่ 1 | ประจำวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2566 | **YASOTHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1



เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2566 นายชูชาติ แก้วนอก ประธาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พร้อมด้วยอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ร่วมประชุมทางไกลออนไลน์ (Conference) และถ่ายทอดสด การมอบนโยบายการดำเนินงานของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา "เปลี่ยนผ่านความหวังและความท้าทาย : จาก กศจ. สู่อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา" โดยมีพิธีมอบนโยบายการดำเนินงาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา โดยนางสาวตรีสุข เทียนทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานในพิธี ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกับสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นผู้ดำเนินการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 นำโดย ดร.จूरรัตน์ พิณจมนตร์ รอง ผอ.สพป ยโสธร เขต 1 , ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล , ผู้อำนวยการกลุ่ม ICT และเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล เข้าร่วมการประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน ณ ห้องประชุมศรีสุนทร (ชั้น 2) สพป ยโสธร เขต 1

งานประชาสัมพันธ์ กลุ่มอำนวยการ

YST.1 สพป.ยโสธร เขต 1



ก.แจ้งสนิท ต.สำราญ อ.เมือง จ.ยโสธร 35000



โทรศัพท์ : 045-711419



แฟกซ์ : 045-711419



Email : admin@yst1.go.th



www.yst1.go.th

ศุภรัตนา นานตรี : ภาพ/ข่าว

ปรีพัทธ์ จันทร้อวน : รายงาน

ภาพกิจกรรม การประชุมคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖



นางสุพร สามัตถิยะ ผอ.สพป.ยโสธร เขต 1

จดหมาย
ข่าว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

ฉบับที่ 1 ประจำปีที่ 14 มีนาคม 2566 YASOTHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ผอ. สพป.ยโสธร เขต 1 เป็นประธานการประชุมคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งที่ 1/2566



วันอังคารที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2566 เวลา 09.30 น. นางสุพร สามัตถิยะ ผอ.สพป.ยโสธร เขต 1 เป็นประธานการประชุมคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งที่ 1/2566 พร้อมด้วย ดร.จूरรัตน์ ฝนิจมนตร์ รอง ผอ.สพป.ยโสธร เขต 1 , นายกสมาคมผู้บริหารทั้ง 4 อำเภอ , ผอ.กลุ่มบริหารงานบุคคล , ผอ.กลุ่มนิเทศฯ , ครูที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน ณ ห้องประชุมศรีสุนทร (ชั้น 2) สพป.ยโสธร เขต 1

งานประชาสัมพันธ์ กลุ่มอำนวยการ YST.1 สพป.ยโสธร เขต 1

📍 ก.แจ้งสนิท ต.สำราญ อ.เมือง จ.ยโสธร 35000 📞 โทรศัพท์ : 045-711419

📠 แฟกซ์ : 045-711419 ✉ Email : admin@yst1.go.th 🌐 www.yst1.go.th

ปริ๊ตเตอร์ จันทรอ่อน : รายงาน

ภาพกิจกรรม การประชุมคณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณา เลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)



จดหมาย
ข่าว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

ฉบับที่ 2 ประจำปีที่ 14 มีนาคม 2566 **YASOTHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

ผอ. สพป.ยโสธร เขต 1 เป็นประธานการประชุมคณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ครั้งที่ 1



วันอังคารที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2566 เวลา 13.30 น. นางสุพร สามัตถิยะ ผอ.สพป.ยโสธร เขต 1 เป็นประธานการประชุมคณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2566) เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามข้อมูลการปฏิบัติงานจริง และมีหลักฐานเอกสารอ้างอิงถึงผลสำเร็จของงาน สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการประเมินได้อย่างถูกต้อง พร้อมด้วย ดร.จूरี่รัตน์ หินิจมนตร์ รอง ผอ.สพป.ยโสธร เขต 1 , นายชุมพล ผ่องใหญ่ รอง ผอ.สพป.ยโสธร เขต 1 , นายสุพิช ศิริบุตร รอง ผอ.สพป.ยโสธร เขต 1 , ผอ.กลุ่มบริหารงานบุคคล , ผอ.กลุ่มนิเทศฯ , ศึกษาพิเศษ และเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน ณ ห้องประชุมศรีสุนทร (ชั้น 2) สพป.ยโสธร เขต 1

งานประชาสัมพันธ์ กลุ่มอำนวยการ **YST.1** **สพป.ยโสธร เขต 1**

📍 ก.แจ้งสนิท ต.สำราญ อ.เมือง จ.ยโสธร 35000 📞 โทรศัพท์ : 045-711419
 📠 แฟกซ์ : 045-711419 ✉ Email : admin@yst1.go.th 🌐 www.yst1.go.th
 📄 ปริ๊ตเตอร์ จันทรอ่อน : รายงาน

ภาพกิจกรรม การลงพื้นที่คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบพิจารณา
เลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)



"เต็มเวลา น่าเชื่อถือ มืออาชีพ"

นางสุพร สามัตติยะ
ผอ.สพป.ยโสธร เขต 1

จดหมาย
ข่าว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ฉบับที่ 7 ประจำปีที่ 23 มีนาคม 2566 YASOTHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

รอง ผอ. สพป.ยโสธร เขต 1 เก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ครั้งที่ 1



เมื่อวันพุธที่ 22 มีนาคม 2566 นางสุพร สามัตติยะ ผอ.สพป.ยโสธร เขต 1 มอบหมายให้ นายสุพิช สิริบุตร รอง ผอ.สพป.ยโสธร เขต 1 พร้อมด้วย นายพัฒนศักดิ์ โอวาห์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนกลอย , นายชาญวิทย์ ยวงวิภักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำน้ำสร้าง และนายภูริช รอดวิจิตร ศึกษานิเทศก์ ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566) ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายคุณภาพการศึกษาไตรมิตรสัมพันธ์

งานประชาสัมพันธ์ กลุ่มอำนวยการ YST.1 สพป.ยโสธร เขต 1

ณ.แจ้งสนิท ต.สำราญ อ.เมือง จ.ยโสธร 35000 โทรศัพท์ : 045-711419 ภูริช รอดวิจิตร : กภาพ/ข่าว
แฟกซ์ : 045-711419 Email : admin@yst1.go.th www.yst1.go.th ปรีพัตร จันทรอ่อน : รายงาน

ภาพกิจกรรม การประชุมคณะกรรมการจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด ฯ การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (กรณีปกติ) ประจำปี ๒๕๖๖



"เต็มเวลา น่าเชื่อถือ มืออาชีพ"




นางสุพร สามัตติยะ
ผอ.สพ.ยโสธร เขต 1

จดหมายข่าว **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1**

ฉบับที่ 5 ประจำวันที่ 23 มีนาคม 2566 **YASOTHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

ผอ. สพ.ยโสธร เขต 1 เป็นประธานในการประชุมคณะกรรมการจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดตามองค์ประกอบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (กรณีปกติ)

















วันพฤหัสบดีที่ 23 มีนาคม 2566 เวลา 09.00 น. **นางสุพร สามัตติยะ ผอ.สพ.ยโสธร เขต 1** เป็นประธานในการประชุมคณะกรรมการจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (กรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. 2566 โดยมี นายชุมพล ฝูงใหญ่ รอง ผอ.สพ.ยโสธร เขต 1 , นางธราทิพย์ คุณวุฒิ ผอ.กลุ่มบริหารงานบุคคล , ผู้บริหารสถานศึกษา , คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมพิจารณาจัดทำข้อมูลตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดฯ ตามคำร้องขอย้ายของราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ณ ห้องประชุมศรีสุนทร (ชั้น2) สพ.ยโสธร เขต 1

งานประชาสัมพันธ์ กลุ่มอำนวยการ YST.1 สพ.ยสธ เขต 1 f

📍 ก.แจ้งสนิท ต.สำราญ อ.เมือง จ.ยโสธร 35000 📞 โทรศัพท์ : 045-711419 📠 แฟกซ์ : 045-711419 ✉ Email : admin@yst1.go.th 🌐 www.yst1.go.th 📄 ปริ๊ตเตอร์ จันทรอ่อน : รายงาน

คณะผู้จัดทำ

- | | |
|-----------------------------|---|
| ๑. นางจุรีรัตน์ พินิจมนตรี | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๑ |
| ๒. นางธราทิพย์ คุณวุฒิ | ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล |
| ๓. นางสุรชาดา หาญจั่งสิทธิ์ | ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา |
| ๔. นางสาววรรณพรพรน บุญทัน | นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ |
| ๕. นางทิชคัมย์พร กองคำ | นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ |
| ๖. นางขวัญใจ นำภา | นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ |
| ๗. นางณิรนุช เยื่อใย | นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ |
| ๘. นายอัษฎางค์ ศรีออร์ห์ | นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ |
| ๙. นางรัชณี คำเนตร | นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ |
| ๑๐. นางสาวศุภรัตน์ดา นามศรี | นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ |
| ๑๑. นางสาวดารุณี โคโตสี | เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน |
| ๑๒. นางสาววราภรณ์ ดวงตา | เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน |
| ๑๓. นายชวิศ สีหนาง | เจ้าหน้าที่ธุรการ |
| ๑๔. นางสาวน้ำทิพย์ หอมหวล | เจ้าหน้าที่ธุรการ |

