

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ ดำเนินการโดยการวางแผนอัตรากำลังตามที่สถานศึกษากำหนด

ลำดับ ที่	รหัสสถานศึกษา	ชื่อสถานศึกษา	ตำบล	อำเภอ	จังหวัด	สังกัด	ขนาด ตามเกณฑ์ การกำหนด อัตรา	ประเภท โรงเรียน	ร.ร.เปิดหรือการ (ตามเงื่อนไข สป.)	ร.ร.ที่มี ลักษณะ พิเศษ	จำนวน นักเรียน	จำนวน ครู	อ.ต. มีวิทยฐานะ (คนตรง)	อ.ต. มีวิทยฐานะ ตัวจริง (คน ตรง)	อ.ต. มีวิทยฐานะ (คนตรง)	อ.ต. ตาม ก.18 (บัญชีที่ 4/1)	อ.ต. ตาม ก.18 (บัญชีที่ 4/1)	อ.ต. ตาม ก.18 (บัญชีที่ 4/1)	อ.ต. ตาม ก.18 (บัญชีที่ 4/1)	อ.ต. ตาม ก.18 (บัญชีที่ 4/1)	อ.ต. ตาม ก.18 (บัญชีที่ 4/1)	อ.ต. ตาม ก.18 (บัญชีที่ 4/1)	อ.ต. ตาม ก.18 (บัญชีที่ 4/1)	
1	1050131021	บ้านกาศวิทยาคม	ดอนนา	แม่วง	เชียงใหม่	สพ.สช.อ.แม่วง	ขนาด 100	โรงเรียนขยายโอกาส	โรงเรียนขยายโอกาส	โรงเรียนขยายโอกาส	723	23	1	1	35	37	1	1	35	37	1	1	35	37

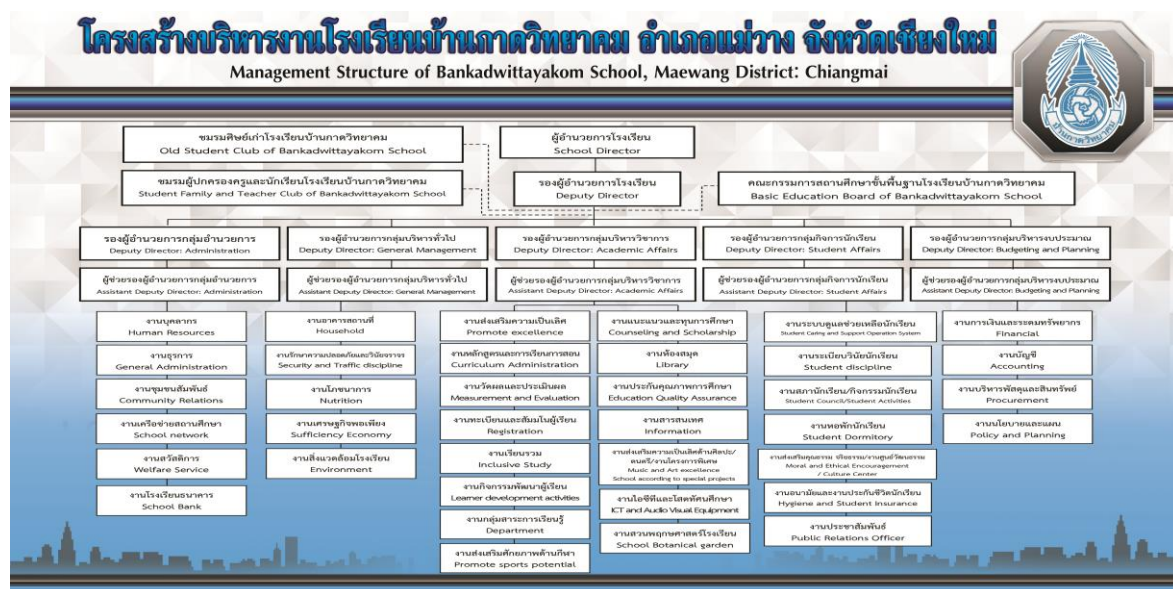
ลงชื่อ.....

(นายสมชาย สันกสิกิจ)

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านกาศวิทยาคม

2. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

ดำเนินการโดยการจัดทำโครงสร้างการบริหาร



3. การรับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติด
ป้ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน

ดำเนินการโดยการจัดทำวิธีการสรรหาตามขั้นตอนที่โรงเรียนกำหนด ดังนี้



ประกาศโรงเรียนบ้านกาตวิทยาคม
เรื่อง รับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว

ด้วยโรงเรียนบ้านกาตวิทยาคม อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เชียงใหม่ มีความประสงค์จะรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว ๑ อัตรา ดังนี้ อาศัยความตามหนังสือ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด่วนมาก ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/๓๘๗๖ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๔๗
และคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ๒๙/๒๕๔๖ ลง วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๔๖
เรื่อง มอบอำนาจปฏิบัติราชการแทนเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว และเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล : ลูกจ้าง
ชั่วคราว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อจ้าง
เป็นลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. แม่บ้าน จำนวน ๑ อัตรา

ค่าจ้างรายเดือน เดือนละ ๘,๐๐๐ บาท (แปดพันบาทถ้วน)

คุณสมบัติของผู้สมัครสอบคัดเลือกตำแหน่งแม่บ้าน

๑. จบการศึกษาระดับ ป.๔ ขึ้นไป
๒. ไม่จำกัดสาขาวิชา
๓. ไม่จำกัดเพศหญิง อายุไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปี และไม่เกิน ๕๕ ปี
๔. ไม่เป็นนักบวช หรือสมณะเพศ
๕. ไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง
๖. ผู้สมัครรายใดมีประสบการณ์ด้านแม่บ้านจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

๒. วัน เวลา และสถานที่รับสมัครสอบคัดเลือก

ผู้ประสงค์จะสมัครสอบคัดเลือก ให้ขอรับใบสมัครและยื่นใบสมัครได้ที่โรงเรียนบ้านกาตวิทยาคม
อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ตั้งแต่วันที่ ๒๙ ตุลาคม - ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ -
๑๖.๓๐ น. เว้นวันหยุดราชการ

๓. เอกสารและหลักฐานที่ผู้สมัครสอบจะต้องนำมายื่นในวันสมัครสอบ

- ๕.๑ สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน พร้อมฉบับจริง จำนวน ๑ ฉบับ
- ๕.๒ สำเนาทะเบียนบ้าน พร้อมฉบับจริง จำนวน ๑ ฉบับ
- ๕.๓ หลักฐานการเปลี่ยนชื่อ ชื่อสกุล (ถ้ามี) จำนวน ๑ ฉบับ
- ๕.๔ รูปถ่าย ขนาด ๑ นิ้ว จำนวน ๓ รูป (ถ่ายไม่เกิน ๖ เดือน)
- ๕.๕ ใบรับรองแพทย์

๔. การยื่นใบสมัคร

๔.๑ ผู้สมัครจะต้องรับและยื่นใบสมัครสอบด้วยตนเอง และต้องกรอกรายละเอียดในใบสมัคร
ให้ถูกต้องและครบถ้วน

๔.๒ ผู้สมัครต้องแจ้งสถานที่ที่สามารถติดต่อได้ทางจดหมายลงทะเบียนในเขตจ่ายของการไปรษณีย์ไว้
ในใบสมัครและเบอร์โทรศัพท์ที่ติดต่อได้แน่นอน

๔.๓ ผู้สมัครต้องลงลายมือชื่อในใบสมัครให้เรียบร้อยต่อหน้าเจ้าหน้าที่รับสมัคร

๕. การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าสอบคัดเลือก

ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าสอบคัดเลือกภายในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ ห้องอำนวยการ
โรงเรียนบ้านกาศวิทยาคม

๖. วิธีการคัดเลือก

สอบสัมภาษณ์และสอบปฏิบัติงาน

๗. วัน เวลา และสถานที่สอบคัดเลือก

โรงเรียนบ้านกาศวิทยาคม จะดำเนินการสอบสัมภาษณ์และสอบปฏิบัติงาน วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน
๒๕๖๔ ตั้งแต่ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป สถานที่สอบคัดเลือก ณ โรงเรียนบ้านกาศวิทยาคม อำเภอแม่วาง
จังหวัดเชียงใหม่

๘. เกณฑ์การตัดสินการขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีการสอบคัดเลือก

๘.๑ ผู้สอบผ่านจะต้องได้คะแนนรวมจากภาคปฏิบัติและสอบสัมภาษณ์ รวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
ในกรณีที่ผู้ได้คะแนนรวมกันเท่ากัน จะจัดลำดับที่โดยให้ผู้ที่ได้คะแนนผลการสอบในภาคปฏิบัติมากกว่าอยู่ในลำดับ
ที่ต่ำกว่า หากยังได้คะแนนเท่ากันให้ใช้วิธีการสุ่ม (จับสลาก) โดยคณะกรรมการที่โรงเรียนแต่งตั้ง

๘.๒ จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตามข้อ ๘.๑ เรียงตามลำดับจากผู้ได้คะแนนรวมสูงลงมา
ภายในวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ขึ้นบัญชีไว้ไม่เกิน ๑ ปี นับตั้งแต่ประกาศผลการสอบคัดเลือก แต่หากมีการ
สอบคัดเลือกในตำแหน่งเดียวกันครั้งใหม่ บัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกครั้งก่อนเป็นอันยกเลิกตั้งแต่วันประกาศผลการสอบ
คัดเลือกครั้งใหม่และผู้ได้รับการคัดเลือกจะถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

- (๑) ผู้ขึ้นบัญชีได้รับการจ้างตามตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกไปแล้ว
- (๒) ผู้ขึ้นบัญชีขอสละสิทธิ์ในการจ้าง
- (๓) ผู้ขึ้นบัญชีไม่มารายงานตัวรับการจ้างตามกำหนด

๙. การจัดทำสัญญาจ้างผู้ผ่านการคัดเลือก/เงื่อนไขการจ้าง

๙.๑ กำหนดเวลาการดำเนินการจัดทำสัญญาจ้าง

วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ รายงานตัวทำสัญญาจ้าง และเริ่มปฏิบัติหน้าที่วันที่ ๑

ธันวาคม ๒๕๖๔

๙.๒ การจัดทำสัญญาจ้างครั้งแรก จะยึดถือประกาศรายชื่อและการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสอบคัดเลือก
เป็นหนังสือเรียกตัวผู้มีสิทธิ์มาจัดทำสัญญาจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนตำแหน่งใดๆ ครั้งแรกตามลำดับ
และให้มารายงานตัว ตามวันเวลาที่กำหนด จึงเป็นหน้าที่ของผู้สมัครที่ต้องรับทราบประกาศรายชื่อ และการขึ้นบัญชี
ผู้ผ่านการสอบคัดเลือก

๙.๓ ผู้ได้รับการจัดทำสัญญาจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ต้องไปรายงานตัวเพื่อจัดทำสัญญาจ้าง
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนตามกำหนด ถ้าพ้นเวลาดังกล่าวจะถือว่าสละสิทธิ์ และถูกยกเลิกประกาศรายชื่อและการขึ้น
บัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นการเฉพาะราย

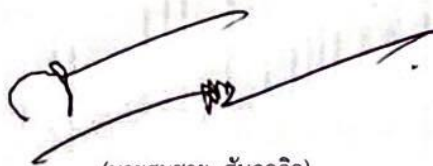
๙.๔ การจ้างลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่ง ไม่มีข้อผูกพันต่อเนื้อหาที่จะนำไปสู่การบรรจุหรือปรับเปลี่ยน
สถานภาพเป็นลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการหรือข้าราชการ

๙.๕ ผู้ได้รับการจ้างปฏิบัติหน้าที่ทุกตำแหน่ง ในกรณีระหว่างปีงบประมาณการจ้างหากปรากฏว่าเป็น
ผู้ขาดคุณสมบัติตามที่กำหนด หรือมีความรู้ความสามารถความประพฤติไม่เหมาะสม ผู้มีอำนาจในการจ้างอาจสั่ง
เลิกจ้างโดยไม่ต้องแจ้งให้ผู้รับจ้างทราบล่วงหน้า โดยไม่มีเงื่อนไขและจะไม่มีสิทธิเรียกร้องใด ๆ ทั้งสิ้น

๑๐. ผลการคัดเลือกของคณะกรรมการถือเป็นที่สุด ผู้สมัครคัดเลือกหรือบุคคลอื่นจะคัดค้านไม่ได้ไม่ว่า
กรณีใด ๆ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'S' followed by a horizontal line and a small mark.

(นายสมชาย สันกลกิจ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกาดวิทยาคม

ปฏิทินการดำเนินการคัดเลือก
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ นักพัฒนา และเจ้าหน้าที่ยาม
ตามประกาศโรงเรียนบ้านกาศวิทยาคม ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔

.....

๒๘ ตุลาคม - ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

รับสมัคร (ในเวลาราชการ ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.)

เว้นวันหยุดราชการ

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบเข้ารับการคัดเลือก

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

สอบสัมภาษณ์และสอบการปฏิบัติงาน

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ประกาศผลการคัดเลือก

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

รายงานตัวและทำสัญญาจ้าง

๑ ธันวาคม ๒๕๖๔

เริ่มปฏิบัติงาน

.....

4. การย้ายของผู้บริหาร ครูและบุคลากร ทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานกำหนด

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๕



สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด
และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อถือปฏิบัติ และเนื่องจาก
ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานบุคคล ก.ค.ศ. จึงได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว
เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

๑. ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือที่อ้างถึง ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๐

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใหม่ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่
๑ มกราคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

/ทั้งนี้..

ทั้งนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค
ได้มีมติเห็นชอบให้ กศจ. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ


นายพิเชษฐศักดิ์ สุวรรณวงศ์
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๒

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๘

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๒๙

**หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๔ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙)**

ตามมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดว่า การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘

โดยที่ได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙ ข้อ ๕ กำหนดว่า “ให้ยุบเลิก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้โอนอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปเป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ. ของจังหวัดนั้นๆ ตามคำสั่งนี้”

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสอดคล้องกับบริบทการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ก.ค.ศ. จึงยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังต่อไปนี้

๑. “การย้าย” หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ให้ดำรงตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาอื่น ซึ่งอาจเป็นการย้ายไปดำรงตำแหน่งว่าง การย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง หรือการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

๒. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มี ๓ กรณี ดังนี้

๒.๑ การย้ายกรณีปกติ ได้แก่ การย้ายตามคำร้องขอย้าย

๒.๒ การย้ายกรณีพิเศษ ได้แก่ การย้ายตามคำร้องขอย้าย เนื่องจาก ติดตามคู่สมรส เจ็บป่วย ร้ายแรง ถูกคุกคามต่อชีวิต เพื่อดูแลบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตร ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ

๒.๓ การย้ายกรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ ได้แก่ การย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือเพื่อเกลี้ยอัตรากำลังของสถานศึกษา

๓. คุณสมบัติของผู้ขอย้ายกรณีปกติ

๓.๑ ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูในสถานศึกษาปัจจุบันติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒๔ เดือน นับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้าย

๓.๒ ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเติมเวลา

๓.๓ การย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง ในวันที่ยื่นคำร้องขอย้ายต้องมีอายุราชการ เหลือไม่น้อยกว่า ๒๔ เดือน นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่ครบเกษียณอายุราชการ

๔. ให้ผู้ประสงค์ขอย้าย ยื่นคำร้องขอย้ายตามแบบคำร้องขอย้ายที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้ปีละ ๑ ครั้ง ในเดือนมกราคมของทุกปี เป็นเวลา ๑๕ วันทำการ พร้อมกันตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานกำหนด ทั้งนี้ ให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียว

๕. คำร้องขอย้าย ให้ใช้สำหรับการพิจารณาย้ายได้จนถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ของปีเดียวกัน โดยให้พิจารณาย้ายได้ปีละสองรอบ รอบที่ ๑ ในระหว่างวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ - ๑๕ มีนาคม และรอบที่ ๒ ในระหว่างวันที่ ๑๕ กันยายน - ๑๕ ตุลาคม ทั้งนี้ ในแต่ละรอบการย้ายอาจมีการพิจารณาย้ายมากกว่า หนึ่งครั้งก็ได้

๖. คำร้องขอย้ายใดไม่ได้รับการพิจารณาให้ย้ายภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ให้ถือว่าคำร้องนั้น เป็นอันยกเลิก ทั้งนี้ ผู้ยื่นคำร้องขอย้ายไม่จำเป็นต้องได้ย้ายเสมอไป

๗. การพิจารณาการย้ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ อ.ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณาถ่วงถ่วง การย้าย สำหรับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตั้งคณะกรรมการ ถ่วงถ่วงการย้าย ประกอบด้วย ผู้ที่ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมอบหมาย เป็นประธาน และผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๖ คน เป็นกรรมการ หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ กรรมการดังกล่าวต้องไม่เป็นอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือมีเหตุซึ่งมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาไม่เป็นกลาง

๘. ให้ กศจ. อ.ก.ค.ศ. หรือคณะกรรมการถ่วงถ่วงการย้าย แล้วแต่กรณี พิจารณาการย้าย จากองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด และรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามที่สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดตามข้อ ๔ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และ คำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ หาก กศจ. มีความเห็นต่างไปจากความเห็นของ อ.ก.ค.ศ. และคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ระบุเหตุผลให้ชัดเจน

สำหรับการพิจารณาการย้ายของ กศจ. ให้พิจารณาการย้ายพร้อมกันทุกเขตพื้นที่การศึกษา ในภาพรวมของจังหวัด

๙. การพิจารณาการย้ายตามข้อ ๘ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือวิชาเอก ตามความจำเป็นของสถานศึกษา
- (๒) ลำดับสถานศึกษาที่ผู้ขอย้ายมีความประสงค์จะย้ายไปปฏิบัติงาน
- (๓) ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาปัจจุบัน

- (๔) สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน
- (๕) เหตุผลการขอย้าย
- (๖) ความอาวุโสตามหลักราชการ
- (๗) ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา

โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้พิจารณากำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนดดังกล่าว ซึ่งต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับคำอธิบายองค์ประกอบ การประเมิน รายละเอียดตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบ เกณฑ์การให้คะแนน และอื่นๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้ กศจ. ออกศจ. หรือคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย แล้วแต่กรณี สามารถนำไปใช้ในการพิจารณาการย้ายได้อย่างชัดเจน เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๑๐. การย้ายกรณีพิเศษ

๑๐.๑ การย้ายกรณีพิเศษ ต้องมีหลักฐานของทางราชการ หรือทางการแพทย์แผนปัจจุบัน แล้วแต่กรณี ตลอดจนความเห็นและคำรับรองของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประกอบการพิจารณา

๑๐.๒ การย้ายกรณีพิเศษ ผู้ขอย้ายยื่นคำร้องขอย้ายได้ตลอดปี เมื่อคำร้องได้รับการพิจารณาผลเป็นประการใดแล้วถือเป็นอันยุติ

๑๑. การย้ายเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ

๑๑.๑ การย้ายเพื่อแก้ปัญหาในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ให้คำนึงความเหมาะสม ประโยชน์ของทางราชการและความเป็นธรรมแก่ผู้นั้นด้วย โดยต้องปรากฏข้อเท็จจริงว่า หากให้ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้นต่อไป จะเป็นปัญหาอุปสรรค และให้มีการสอบสวนข้อเท็จจริง ก่อนดำเนินการ

๑๑.๒ การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา กรณีที่สถานศึกษาใดมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นพิเศษ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือวิชาเอก ตรงตามความจำเป็นไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาดังกล่าวได้ โดยนำเสนอ ออกศจ. เพื่อพิจารณากลั่นกรอง และเสนอเหตุผลและความจำเป็นต่อ กศจ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑๑.๓ การย้ายเพื่อเกลี่ยอัตรากำลังของสถานศึกษา กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พิจารณาเห็นว่าสถานศึกษาใดมีอัตรากำลังเกินกรอบอัตรากำลัง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นตำแหน่งที่มีคนครอง ให้เสนอ ออกศจ. เพื่อพิจารณากลั่นกรองและเสนอ กศจ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยให้นำนโยบายและเจตนารมณ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ นโยบายและเจตนาดังกล่าวต้องไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบายและหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

/ทั้งนี้...

ทั้งนี้ การย้ายเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ ให้อยู่ในดุลยพินิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่จะพิจารณานำเสนอ ออกสจ. เพื่อพิจารณากลับกรอกก่อนเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยอาจพิจารณาจากคำร้องขอย้ายหรือไม่ก็ได้

๑๒. การย้ายทุกกรณี สถานศึกษาที่จะรับย้ายต้องมีอัตรากำลังสายงานการสอน ไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ.กำหนด และต้องนำเสนอ ออกสจ. พิจารณากลับกรอกก่อนนำเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

๑๓. การย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของผู้ประสงค์ขอย้ายส่งคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้าย เพื่อพิจารณาดำเนินการ โดยต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๑๔. ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแจ้งปฏิทินการดำเนินการย้ายในแต่ละปีรวมทั้งรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามข้อ ๙ ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบในเดือนธันวาคม ก่อนการยื่นคำร้องขอย้าย เพื่อรายงาน ก.ค.ศ. ทราบต่อไป

๑๕. ให้ ออกสจ. พิจารณากลับกรอกและจัดลำดับผู้ยื่นคำร้องขอย้าย พร้อมเหตุผล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ

๑๖. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาภายในจังหวัดเดียวกัน ให้ กศจ. นั้นพิจารณาอนุมัติ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาในจังหวัดอื่น ให้ กศจ. ที่รับย้ายพิจารณาอนุมัติ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ กศจ. ที่รับย้ายเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาอนุมัติ

๑๗. กศจ. ให้หมายถึง อ.ก.ค.ศ.สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และ ออกสจ. ให้หมายถึงคณะกรรมการกลับกรอกการย้ายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้วย

๑๘. เมื่อ กศจ. พิจารณาและมีมติอนุมัติแล้ว ให้ผู้มีอำนาจออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ รวมทั้งส่งสำเนาคำสั่งจำนวนอย่างละ ๑ ชุดให้สำนักงาน ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

ทั้งนี้ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพิจารณาให้ย้าย รายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแห่งใหม่ ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่รับทราบคำสั่ง

๑๙. กรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

5. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ดำเนินการโดยการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร



รหัสโครงการ

--	--	--	--	--

แบบเสนอโครงการโรงเรียนบ้านกาดวิทยาคมจังหวัดเชียงใหม่

ปีการศึกษา 2565

ชื่อโครงการ พัฒนาศักยภาพบุคลากร

ลักษณะโครงการ ☒ โครงการปกติ ☐ โครงการใหม่ ☐ โครงการพิเศษ

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาวธนวันต์ วัฒนศิริเสรีกุล

ฝ่ายงาน / กลุ่มงาน งานบุคลากร กลุ่มอำนวยการ

สนองกลยุทธ์ของโรงเรียน

ข้อที่ 4 ส่งเสริมครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สนองพันธกิจของโรงเรียน

ข้อที่ 4 พัฒนาครูให้มีความสามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาของชาติ

สนองเป้าประสงค์ของโรงเรียน

ข้อที่ 5 โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม

สนองมาตรฐานการศึกษา

☐ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

☐ ข้อที่ 1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

☐ ข้อที่ 1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

☒ มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

☐ มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสพฐ.

ด้านคุณภาพ

3.4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสพฐ.

ข้อที่ 5 จัดการอบรมครูโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน พร้อมกับเสริมทักษะการสอนแบบออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออมเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินครู

ข้อที่ 6 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ (Active Learning) มีการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะผู้เรียน (Assessment for Learning) ทุกระดับ

1. หลักการและเหตุผล

ตามกลยุทธ์ของโรงเรียนบ้านกาดวิทยาคม มุ่งพัฒนาครูให้มีความสามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรมาตรฐานสากล ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ปฏิบัติตนตามวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครู จึงควรส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและใช้กระบวนการและทักษะความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยเน้นการใช้วงจรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนร่วมกันและแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ เติบโตตามศักยภาพของผู้เรียนทุกคน

2. วัตถุประสงค์โครงการ

- 2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง
- 2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถและประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้ ในจัดการเรียนการสอนและในการปฏิบัติงาน

3. เป้าหมายโครงการ

3.1. เป้าหมายเชิงปริมาณ

- 3.1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 90
- 3.1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการส่งเสริมบุคลากรให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อยละ 100 ของบุคลากรที่ต้องเข้ารับการประเมินให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 3.1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90

3.2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

- 3.2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 3.2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ขั้นตอนการดำเนินงาน (ตามวงจร PDCA)

กิจกรรมที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากร.

สนองมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

ประเด็นพิจารณา 2.1. พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพประเด็นพิจารณา

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. ขั้นเตรียมการ (Plan) 1.1. สรุปรวข้อมูลการประชุม อบรม สัมมนา ของรอบปีที่ผ่านมา 1.2. สรุปรวการจัดประชุม อบรม สัมมนา ของกลุ่มสาระต่าง ๆ 1.3. จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณ	เม.ย. 65 มี.ค. 66	น.ส. ธนวันต์
2. ขั้นดำเนินการ (Do) 2.1. จัดส่งครูและบุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทั้ง	เม.ย. 65	น.ส. ธนวันต์

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ภายในและนอกสถานศึกษา 2.2. จัดกิจกรรม โดยใช้กระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและแก้ไขปัญหาชั้นเรียน	- มี.ค. 66	
3. ขั้นประเมินผล (Check) 3.1. ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล 3.2. สรุปผลการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และ การใช้กระบวนการ PLC ในการปฏิบัติงานของครู	ก.ย. 65 มี.ค. 66	น.ส. ธนวันต์
4. ขั้นปรับปรุงพัฒนา (Action) 4.1. ปรับปรุงแก้ไข	มี.ค. 66	น.ส. ธนวันต์

กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมบุคลากรให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น

สนองมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

ประเด็นพิจารณา 2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. ขั้นเตรียมการ (Plan) 1.1. สรุปรวข้อมูลบุคลากรที่ต้องได้รับการส่งเสริมให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น 1.2. จัดทำแผนปฏิบัติการดำเนินงาน	เม.ย. 65	น.ส. ธนวันต์
2. ขั้นดำเนินการ (Do) 2.1. ประชาสัมพันธ์ระยะเวลา การดำเนินการ หลักเกณฑ์ส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น	เม.ย. 65 -	น.ส. ธนวันต์

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
2.2. ดำเนินการอำนวยความสะดวกในการจัดส่งผลงาน	มี.ค. 66	
3. ขั้นประเมินผล (Check)		
3.1. ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล	มี.ค. 65	น.ส. ธนวันต์
3.2. สรุปผลการดำเนินงาน		
4. ขั้นปรับปรุงพัฒนา (Action)		
4.1. ปรับปรุงแก้ไข	มี.ค. 65	น.ส. ธนวันต์

5. ระยะเวลาในการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม	ปีการศึกษา 2565				ผู้รับผิดชอบ
		ภาคเรียนที่ 1 (พ.ค.65-ก.ย.65)		ภาคเรียนที่ 2 (ต.ค.65 –มี.ค.66)		
		ระยะเวลา ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	
1.	พัฒนาศักยภาพบุคลากร	1 พ.ค. 65 – 30 ก.ย. 65	23,147.60	1 ต.ค. 65– 31 มี.ค. 66	15,000	น.ส.ธนวันต์
2.	ส่งเสริมบุคลากรให้มี ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1 พ.ค. 65 – 30 ก.ย. 65	-	1 ต.ค. 65– 31 มี.ค. 66	5,000	น.ส.ธนวันต์

6. จำแนกงบประมาณทั้งหมด (รายกิจกรรม)

ที่	กิจกรรม	ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565					ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565				
		เงินอุดหนุน		เงินรายได้ สถานศึกษา		รวม	เงินอุดหนุน		เงินรายได้ สถานศึกษา		รวม
		กพร.	รายหัว	บกศ.	เงิน อื่นๆ		กพร.	รายหัว	บกศ.	เงินอื่น ๆ	
1.	พัฒนาศักยภาพ บุคลากร	-	23,147.60	-	-	23,147.60	15,000	-	-	-	15,000
2.	ส่งเสริมบุคลากร ให้มีตำแหน่งที่ สูงขึ้น	-	-	-	-	-	5,000	-	-	-	5,000
รวม		-	23,147.60	-	-	23,147.60	20,000	-	-	-	20,000

รวมงบประมาณ

6.1 เงินอุดหนุนกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน		บาท
6.2 เงินอุดหนุนรายหัว	43,147.60	บาท
6.3 เงินรายได้สถานศึกษา		
- เงินบำรุงการศึกษา		บาท
- เงินอื่นๆ (ระบุ.....)		บาท
รวมทั้งสิ้น	<u>43,147.60</u>	บาท

7. หน่วยงาน/ผู้ที่เกี่ยวข้อง

- 7.1 คณะครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านกาดวิทยาคม
- 7.2 คณะครูกลุ่มอำนวยการและงานบุคลากร

8. การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีวัดและประเมินผล	เครื่องมือวัดและประเมินผล
1. บุคลากรโรงเรียนบ้านกาดวิทยาคมได้รับการพัฒนาตนเอง โดยใช้นวัตกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ร้อยละ 90	- แบบสรุปลิทธิการเข้ารับการพัฒนา - รายงานผลการประชุมอบรม และสัมมนา	- แบบสรุปลิทธิการเข้ารับการพัฒนา - รายงานผลการประชุมอบรม และสัมมนา
2. บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น	- แบบสรุปจำนวนบุคลากรที่ได้รับการประเมินให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น	- แบบสรุปจำนวนบุคลากรที่ได้รับการประเมินให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 9.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง
- 9.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถและประสบการณ์มา ประยุกต์ใช้ ในจัดการเรียนการสอนและในการปฏิบัติงาน โดยใช้นวัตกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)
- 9.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องเข้ารับการประเมินให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการส่งเสริมบุคลากรให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น

ลงชื่อ..... ผู้เสนอโครงการ ลงชื่อ..... ผู้เห็นชอบโครงการ

(นางสาวธนวันต์ วัฒนศิริเสรีกุล)

(นางสาววรางคณา เป็นมูล)

ตำแหน่ง ครู

รองผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

ลงชื่อ..... ผู้พิจารณาโครงการ ลงชื่อ..... ผู้พิจารณาโครงการ

(นายประยูร แก้วมูล)

(นายอัศรพล คำชาติ)

รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงบประมาณ

รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกาดวิทยาคม

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ

(นายสมชาย สันกลกิจ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกาตวิทยาคม

6. การพัฒนาครูและบุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท

ดำเนินการโดยการจัดอบรม วPA ให้แก่คุณครู

The screenshot shows a Zoom meeting interface. On the left, a presentation slide is displayed with the title "ตำแหน่งครู" (Teacher Position). The slide content includes: "ชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำ ไม่น้อยกว่า 20 ชม./สัปดาห์ (สำหรับการศึกษาพิเศษ ไม่น้อยกว่า 18 ชม./สัปดาห์)" and a list of tasks: "ช่วยเหลือสอนตามตารางสอน", "งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้", "งานพัฒนาศักยภาพการศึกษาของสถานศึกษา", and "งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น". On the right, a video feed shows a man with glasses, identified as "Dr.Somjet Phanthrom", speaking. The Zoom window title is "Zoom Meeting" and it indicates "You are viewing Dr.Somjet Phanthrom's screen". The Windows taskbar at the bottom shows the date as 11/6/2021 and the time as 1:35 PM.

The screenshot shows a Zoom meeting grid with 20 participants. The participants are arranged in a 4x5 grid. The names of the participants are visible below their video feeds. The Zoom window title is "Zoom Meeting" and it indicates "Kru Nootchy is talking...". The Windows taskbar at the bottom shows the date as 11/6/2021 and the time as 1:08 PM.

7. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นไปตามวิสัยทัศน์
ของสถานศึกษา

ดำเนินการโดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน



8. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการจัดการ
การศึกษา

ดำเนินการโดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน



9. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด และ 10. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

ดำเนินการโดยการประเมิน วPA



แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (ยังไม่มีวิทยฐานะ)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2564 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2565

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อ..... นามสกุล..... ตำแหน่ง ครู (ยังไม่มีวิทยฐานะ)
สถานศึกษา โรงเรียนบ้านกาตวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

ประเภทห้องเรียนที่จัดการเรียนรู้ ☒ ห้องเรียนสามัญหรือวิชาพื้นฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564

1. ชั่วโมงสอนตามตารางสอน รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
2. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
3. งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
4. งานสนองจุดเน้นของรัฐบาล สพฐ.หรือกระทรวงศึกษาธิการ รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
5. ชั่วโมงการอบรม รวมจำนวน ชั่วโมง

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

- 1.1. ชั่วโมงสอนตามตารางสอน รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- 1.2. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- 1.3. งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- 1.4. งานสนองจุดเน้นของรัฐบาล สพฐ.หรือกระทรวงศึกษาธิการ รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- 1.5. ชั่วโมงการอบรม รวมจำนวน ชั่วโมง

ภาพตารางสอนภาคเรียนที่ 2/2564	ภาพตารางสอนภาคเรียนที่ 1/2565
-------------------------------	-------------------------------

ภาระงาน

☐

เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

☐

ไม่เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. ลักษณะงานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ปรับประยุกต์(Apply & Adapt)

1. ด้านการจัดการเรียนรู้

คำชี้แจง ให้ท่านอธิบายแต่ละตัวชี้วัดดังนี้

1. งานที่ท่านได้ทำตามข้อตกลงใน 1 รอบการประเมิน
2. ผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
3. ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น
หรือมี

การพัฒนามากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

4. รูปภาพประกอบ (ถ้ามี)

1.1. การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร (รายละเอียด : มีการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ ได้ตามศักยภาพ โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น)

.....

.....

.....

1.2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (รายละเอียด : เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ
คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร โดยมีการปรับ
ประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น)

.....

.....

.....

1.3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (รายละเอียด : มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริม
ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับ
ความแตกต่างของผู้เรียน)

.....

.....

.....

1.4. การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ (รายละเอียด : มีการสร้าง
และหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีการปรับ
ประยุกต์ให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้าง
นวัตกรรมได้)

.....

.....

.....

1.5. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (รายละเอียด : มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วย
วิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่าง
ต่อเนื่อง)

.....

.....

.....

1.6. การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ (รายละเอียด :มีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน)

.....

.....

.....

1.7. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน (รายละเอียด :มีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี)

.....

.....

.....

1.8. การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน (รายละเอียด :มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมี คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม)

.....

.....

.....

2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา (รายละเอียด :มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชาเพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน)

.....

.....

.....

2.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน (รายละเอียด :มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียน)

.....

.....

.....

2.3 ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา (รายละเอียด :ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา)

.....

.....

.....

2.4 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชา และหรือสถานประกอบการ (รายละเอียด : ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชา และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน)

.....

.....

.....

3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษาสมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

.....

.....

.....

2. มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ปรับประยุกต์(Apply & Adapt)

ประเด็นท้าทาย เรื่อง

คำชี้แจง 1. ให้ท่านอธิบายวิธีการดำเนินงาน สามารถแทรกรูปภาพประกอบได้ (ถ้ามี)

2. ให้ท่านอธิบายผลลัพธ์ของการพัฒนาที่คาดหวัง พร้อมรูปภาพหรือหลักฐานอื่นประกอบ (ถ้ามี)

วิธีการดำเนินการ (รายละเอียด พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลา
ที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ)

ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

3.1 เชิงปริมาณ (พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วนตามข้อตกลง และมีความ
ถูกต้อง เชื่อถือได้)

3.2 เชิงคุณภาพ (พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้และ
ปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตามข้อตกลง)

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง ครู

ผู้รายงานข้อตกลงในการพัฒนางาน



แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2564 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2565

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อ..... นามสกุล..... ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการ

สถานศึกษา โรงเรียนบ้านกาดวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

ประเภทห้องเรียนที่จัดการเรียนรู้ ☒ ห้องเรียนสามัญหรือวิชาพื้นฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564

- 1.1. ชั่วโมงสอนตามตารางสอน รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- 1.2. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- 1.3. งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- 1.4. งานสนองจุดเน้นของรัฐบาล สพฐ.หรือกระทรวงศึกษาธิการ รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- 1.5. ชั่วโมงการอบรม รวมจำนวน ชั่วโมง

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

- 1.1. ชั่วโมงสอนตามตารางสอน รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- 1.2. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- 1.3. งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- 1.4. งานสนองจุดเน้นของรัฐบาล สพฐ.หรือกระทรวงศึกษาธิการ รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์ ชั่วโมง
- 1.5. ชั่วโมงการอบรม รวมจำนวน ชั่วโมง

ภาพตารางสอนภาคเรียนที่ 2/2564	ภาพตารางสอนภาคเรียนที่ 1/2565
--------------------------------------	--------------------------------------

ภาระงาน ☐ เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ☐ ไม่เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. ลักษณะงานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)

1. ด้านการจัดการเรียนรู้

คำชี้แจง ให้ท่านอธิบายแต่ละตัวชี้วัดดังนี้

1. งานที่ท่านได้ทำตามข้อตกลงใน 1 รอบการประเมิน
2. ผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
3. ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น
หรือมี

การพัฒนามากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

4. รูปภาพประกอบ (ถ้ามี)

1.1. การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร (รายละเอียด : มีการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ ได้ตามศักยภาพ โดยมีการพัฒนารายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียนและท้องถิ่น และสามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ได้)

.....

.....

.....

1.2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (รายละเอียด : เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร โดยมีการ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิดและ ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ)

1.3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (รายละเอียด : มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริม ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกันโดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สามารถ แก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และ สร้างแรงบันดาลใจ)

1.4. การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ (รายละเอียด : มีการสร้าง และหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้สามารถ แก้ไข ปัญหาในการเรียนรู้ของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้)

1.5. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (รายละเอียด : มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้)

.....

.....

.....

1.6. การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ (รายละเอียด : มีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนและนำผลการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ มาใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้)

.....

.....

.....

1.7. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน (รายละเอียด : มีการจัดบรรยากาศที่เหมาะสม สอดคล้องกับความแตกต่างผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถ แก้ไขปัญหาการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี)

.....

.....

.....

1.8. การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน (รายละเอียด : มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมี
คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม โดยคำนึงถึงความ
แตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และสามารถ แก้ไขปัญหาผู้เรียนได้)

.....

.....

.....

2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา (รายละเอียด : มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของ
ผู้เรียนและรายวิชาโดยมีข้อมูลเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ แก้ไขปัญหาและ
พัฒนาคุณภาพผู้เรียน)

.....

.....

.....

2.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน (รายละเอียด : มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ
ผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียน)

.....

.....

.....

2.3 ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา (รายละเอียด : ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ
และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา)

.....

.....

.....

2.4 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ (รายละเอียด : ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน)

.....

.....

.....

3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (รายละเอียด : มีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชา และวิธีการสอน และนำผลการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน)

.....

.....

.....

3.2 มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ปรับประยุกต์(Apply & Adapt)

ประเด็นท้าทาย เรื่อง

.....

.....

คำชี้แจง 1. ให้ท่านอธิบายวิธีการดำเนินงาน สามารถแทรกรูปภาพประกอบได้ (ถ้ามี)

2. ให้ท่านอธิบายผลลัพธ์ของการพัฒนาที่คาดหวัง พร้อมรูปภาพหรือหลักฐานอื่นประกอบ (ถ้ามี)

วิธีการดำเนินการ (รายละเอียด พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลา
ที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ)

.....

.....

.....

ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

3.1 เชิงปริมาณ (พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วนตามข้อตกลง และมีความ
ถูกต้อง เชื่อถือได้)

.....

.....

.....

3.2 เชิงคุณภาพ (พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้และ
ปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตามข้อตกลง)

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการ

ผู้รายงานข้อตกลงในการพัฒนางาน



แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2564 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2565

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อ..... นามสกุล..... ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการ
พิเศษ

สถานศึกษา โรงเรียนบ้านกาดวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
ประเภทห้องเรียนที่จัดการเรียนรู้ ☒ ห้องเรียนสามัญหรือวิชาพื้นฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564

- 2.1. ชั่วโมงสอนตามตารางสอน รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- 2.2. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- 2.3. งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- 2.4. งานสนองจุดเน้นของรัฐบาล สพฐ.หรือกระทรวงศึกษาธิการ รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- 2.5. ชั่วโมงการอบรม รวมจำนวน ชั่วโมง

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

- 1.1. ชั่วโมงสอนตามตารางสอน รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- 1.2. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- 1.3. งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- 1.4. งานสนองจุดเน้นของรัฐบาล สพฐ.หรือกระทรวงศึกษาธิการ รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- 1.5. ชั่วโมงการอบรม รวมจำนวน ชั่วโมง

ภาพตารางสอนภาคเรียนที่ 2/2564	ภาพตารางสอนภาคเรียนที่ 1/2565
--------------------------------------	--------------------------------------

ภาระงาน ☐ เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ☐ ไม่เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3. ลักษณะงานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)

1. ด้านการจัดการเรียนรู้

คำชี้แจง ให้ท่านอธิบายแต่ละตัวชี้วัดดังนี้

4. งานที่ท่านได้ทำตามข้อตกลงใน 1 รอบการประเมิน
5. ผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
6. ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น
หรือมี

การพัฒนามากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

4. รูปภาพประกอบ (ถ้ามี)

1.1. การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร (รายละเอียด : **ริเริ่ม** พัฒนารายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร บริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร)

.....

.....

.....

1.2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (รายละเอียด : **ริเริ่ม คิดค้น** การออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหา และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร มีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการออกแบบการจัดการเรียนรู้)

.....

.....

.....

1.3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (รายละเอียด : **มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนานวัตกรรม** การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน มีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้)

.....

.....

.....

1.4. การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ (รายละเอียด : **มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้** สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้สามารถแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้ของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้และเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้)

.....

.....

.....

1.5. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (รายละเอียด : มีการริเริ่ม **คิดค้น และพัฒนา**รูปแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นแบบอย่างที่ดีในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้)

1.6. การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ (รายละเอียด : มีการริเริ่ม **คิดค้น วิเคราะห์ และสังเคราะห์** เพื่อแก้ไขปัญหหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและนำผลการศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ มาใช้แก้ไขปัญหหรือพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้)

1.7. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน (รายละเอียด : มีการริเริ่ม **คิดค้น และพัฒนา**การจัดบรรยากาศ ที่เหมาะสม สอดคล้องกับความแตกต่างผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถแก้ไขปัญหการเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีและเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี)

1.8. การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน (รายละเอียด : มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมี
คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม โดยริเริ่ม คิดค้น และ
พัฒนารูปแบบการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และ
สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดี
ของผู้เรียน)

.....

.....

.....

2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา (รายละเอียด : มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนา
รูปแบบการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา ให้มีข้อมูลเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการส่งเสริม
สนับสนุนการเรียนรู้ แก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี)

.....

.....

.....

2.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน (รายละเอียด : มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ
ผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียน และ
ริเริ่มโครงการหรือจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่หลากหลายในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และ
เป็นแบบอย่างที่ดี)

.....

.....

.....

2.3 ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา (รายละเอียด : ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีการพัฒนา รูปแบบหรือแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเป็นแบบอย่างที่ดี)

.....

.....

.....

2.4 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาครีเอกชน และหรือสถานประกอบการ (รายละเอียด : การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาครีเอกชน และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี)

.....

.....

.....

3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะ วิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน และเป็นแบบอย่างที่ดี

.....

.....

.....

3.2 มีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และเป็นแบบอย่างที่ดี

.....

.....

.....

3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน

.....

.....

.....

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ปรับประยุกต์(Apply & Adapt)

ประเด็นท้าทาย เรื่อง

.....

.....

คำชี้แจง 1. ให้ท่านอธิบายวิธีการดำเนินงาน สามารถแทรกรูปภาพประกอบได้ (ถ้ามี)

2. ให้ท่านอธิบายผลลัพธ์ของการพัฒนาที่คาดหวัง พร้อมรูปภาพหรือหลักฐานอื่นประกอบ (ถ้ามี)

วิธีการดำเนินการ (รายละเอียด พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ)

.....

.....

.....

ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

3.1 เชิงปริมาณ (พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วนตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้)

.....

.....

.....

3.2 เจริญคุณภาพ (พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเจริญคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้และ
ปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตามข้อตกลง)

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ผู้รายงานข้อตกลงในการพัฒนางาน

11. การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบได้
จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ดำเนินการโดยการปฏิบัติตามมาตรการทั้ง 3 ประเด็นขับเคลื่อน คือ มอบนโยบายสถานศึกษาโปร่งใส
นโยบาย NO GIFT POLICY และนโยบายขับเคลื่อนกิจกรรมโรงเรียนสุจริต

