

การวางแผนอัตรากำลัง

1. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

- 1.1 เพื่อเป็นข้อมูลหลักในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- 1.2 เพื่อวางแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

2. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

- 2.1 จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ประกอบด้วย
 - 2.1.1 การจัดทำข้อมูลนักเรียนและการจัดชั้นเรียน (ข้อมูล 10 มิถุนายน)
 - 2.1.2 ข้อมูลการเกษียณอายุราชการหรือเกษียณก่อนกำหนดและแนวโน้มการสูญเสียอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (รวมครูช่วยราชการ พนักงานราชการ และ อัตรากำลังชั่วคราว)
 - 2.1.3 ข้อมูลวุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอก และความสามารถของบุคลากร
 - 2.1.4 จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา
 - 2.1.5 ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่าจำนวนครูที่ขาดตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด)
 - 2.1.6 ข้อมูลพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินงบประมาณและเงินรายได้สถานศึกษา
- 2.2 สถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลครูและบุคลากรทั้งด้านปริมาณและความสามารถตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยศึกษาแนวโน้มการเพิ่มหรือลดของจำนวนบุคลากรและประชากรวัยเรียน รวมทั้งวิเคราะห์หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาประกอบการพิจารณา
- 2.3 จัดทำแผนอัตรากำลังโดยมีรายละเอียดแสดงความต้องการทั้งด้านปริมาณและความสามารถของบุคลากร และวิธีการดำเนินการ
- 2.4 เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ
- 2.5 ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา
- 2.6 ดำเนินการปฏิบัติตามแผนอัตรากำลังโดย
 - 2.6.1 สถานศึกษาจัดหาอัตรากำลังตามอำนาจของสถานศึกษา เช่น ใช้งบประมาณของสถานศึกษาหรือประสานขอความร่วมมือกับองค์กรอื่นเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณด้านการจัดจ้างบุคลากร
 - 2.6.2 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

3. ผลการดำเนินงาน

3.1 เชิงคุณภาพ

โรงเรียนพระแสงวิทยา มีแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาที่เหมาะสม สามารถบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สถานศึกษามีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ กำหนดแล้วใกล้เคียงกันตลอดจนสถานศึกษามีมาตรฐานด้านบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นมีหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติด้านการเกลี่ยอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจน สามารถบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สถานศึกษามีมาตรฐานด้านบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการจำเป็น

3.2 เชิงปริมาณ

โรงเรียนพระแสงวิทยามีอัตรากำลัง (ข้อมูลอัตรากำลัง ณ วันที่ 30 กันยายน 2565) ดังนี้

รายการ	จำนวน (คน)	เพศ		หมายเหตุ
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	
ผู้บริหาร	4	1	3	
ข้าราชการครู	81	23	58	
1. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	9	1	8	
2. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	13	3	10	
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	18	3	15	
4. กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	14	4	10	
5. กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	5	4	1	
6. กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	4	-	4	
7. กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	6	2	4	
8. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	10	1	9	
9. แขนง	2	1	1	
พนักงานราชการ	3	1	2	
ลูกจ้างประจำ	2	1	1	
ครูอัตราจ้าง	3	3	-	
ลูกจ้างชั่วคราว	11	6	5	
รวม	104	35	69	

การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

1. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

1.1 เพื่อดำเนินการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เพื่อพื่อต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

2. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

2.2 เสนอความต้องการ จำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา จำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. ผลการดำเนินงาน

3.1 เจริญคุณภาพ

โรงเรียนพระแสงวิทยาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้รับการจัดสรรอัตราทดแทนตำแหน่งว่างที่ได้รับผลกระทบจากการเกษียณอายุของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กำหนด

3.2 เจริญปริมาณ (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565)

โรงเรียนพระแสงวิทยาได้รับจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.2565 จำนวน - อัตรา

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

1. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

- 1.1 เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครูในวิชาเอกต่างๆ
- 1.2 เพื่อให้สถานศึกษาได้รับการบรรจุแต่งตั้งครูปฏิบัติหน้าที่สอนครบทุกสาระ ทุกวิชาเอก

2. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

- 2.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดย ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.2 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดในกรณีที่คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) เห็นชอบหรือมอบหมาย
- 2.3 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการครู อัตราจ้างประจำหรือ อัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ
- 2.4 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งภาระงานอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ
- 2.5 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 2.6 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะทุกหกเดือน ตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วนของพนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง
- 2.7 รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.8 เสนอให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.)

3. ผลการดำเนินงาน

3.1 เชิงคุณภาพ

โรงเรียนพระแสงวิทยาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรได้รับการจัดสรรอัตราทดแทนตำแหน่งว่างที่ได้รับผลกระทบจากการเกษียณอายุของข้าราชการและ

บุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการกำหนด เป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กำหนด

3.2 เชงปริมาณ

โรงเรียนพระแสงวิทยาได้รับจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษาตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.2565 และได้บรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครู ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน 6 ตำแหน่ง คือ วิชาเอกดนตรีศึกษา ภาษาจีน ภาษาไทย และสังคม ศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับที่	วิชาเอก	จำนวน (ตำแหน่ง)
1	ดนตรีศึกษา	1
2	ภาษาจีน	1
3	ภาษาไทย	2
4	สังคมศึกษา	1

การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

1.1 เพื่อเป็นแนวปฏิบัติการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น และย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถูกต้อง

2. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

2.1 กลุ่มงานบริหารงานบุคคลประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์การเปลี่ยนตำแหน่งและวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2.2 ข้าราชการครูผู้ประสงค์ขอเปลี่ยนตำแหน่งและขอย้ายยื่นคำร้อง พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณาผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับตามแบบคำร้องที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.3 กลุ่มงานบริหารงานบุคคลรวบรวมคำร้องและเอกสารประกอบการพิจารณาพร้อมความเห็นของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน/การะบววิชาเอกที่ต้องการทดแทนตามความต้องการและความจำเป็นของ สถานศึกษาส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภายในเวลาที่กำหนด

3. ผลการดำเนินงาน

3.1 เเชิงปริมาณ

1. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี 2566 (ระหว่าง วันที่ 7 – 27 มกราคม 2566) รวม 18 ราย ดังนี้

ลำดับ	รายการการย้าย	ในเขตพื้นที่ จำนวน (ราย)	ต่างเขตพื้นที่ จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
1	กรณีปกติ	9	9	
2	กรณีพิเศษ	-	-	
รวม		9	9	

2. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพิจารณาย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งใหม่ตามความประสงค์ ตามจำนวนอัตราว่างและวิชาเอกที่มีในสถานศึกษา (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566) รวม 3 ราย ดังนี้

2.1) ได้รับการพิจารณาย้ายไปต่างเขต จำนวน 2 ราย และได้รับการพิจารณาย้ายในเขต จำนวน 1 ราย ดังนี้

ลำดับ	รายการการย้าย	ในเขตพื้นที่ จำนวน (ราย)	ต่างเขตพื้นที่ จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
1	กรณีปกติ	1	2	1. นายธวัชชัย สังข์เทวฤทธิ์ วิชาเอก คอมพิวเตอร์ ย้ายไปดำรงตำแหน่งใหม่ โรงเรียนบางสวรรค์พิทยาคม (ในเขต พื้นที่) 2. นางสาวปิยนุช ขวดทอง วิชาเอก ภาษาอังกฤษ ย้ายไปดำรงตำแหน่งใหม่ โรงเรียนวัดเจดีย์งาม (ต่างเขตพื้นที่) 3. นางสาววิภัสสร ชุ่มจิตร วิชาเอก สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ย้าย ไปดำรงตำแหน่งใหม่ โรงเรียนอ่าวลึก ประชาสรรค์ (ต่างเขตพื้นที่)
2	กรณีพิเศษ	-	-	
	รวม	1	2	

2.2) ได้รับการพิจารณารับย้ายต่างเขต จำนวน 2 ราย ดังนี้

ลำดับ	รายการการรับ ย้าย	ในเขตพื้นที่ จำนวน (ราย)	ต่างเขตพื้นที่ จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
1	กรณีปกติ	-	2	1. นางสาวอัยย์ คงดี วิชาเอกสังคม ศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 2. นายพีรพงศ์ ธีระโชติ วิชาเอก คอมพิวเตอร์
2	กรณีพิเศษ	-	-	
	รวม	-	2	

3.2 เชิงคุณภาพ

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ผู้ได้รับการพิจารณาย้าย มีขวัญและ กำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่สอน
- โรงเรียนที่มีอัตราว่างและขาดแคลนครูตามมาตรฐานวิชาเอก ได้รับการแก้ปัญหา โดยการรับย้ายข้าราชการครูผู้มีประสบการณ์มาทำหน้าที่สอน
- สถานศึกษามีครูทำหน้าที่สอนครบทุกสาระวิชาเอก สามารถพัฒนาคุณภาพ การศึกษาได้

การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

1. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

1.1 เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น และย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ถูกต้อง

2. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

2.1 กลุ่มงานบริหารงานบุคคลประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ประสงค์ขอย้ายยื่นคำร้องขอย้าย พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณาผ่าน ผู้บังคับบัญชาตามลำดับตามแบบคำร้องขอย้ายที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.3 กลุ่มงานบริหารงานบุคคลรวบรวมคำร้องขอย้ายและเอกสารประกอบการพิจารณา พร้อมความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน/ส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภายในเวลาที่กำหนด

3. ผลการดำเนินงาน

3.1 เชิงปริมาณ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการพิจารณา ย้ายให้ ไปดำรงตำแหน่งใหม่ตามความประสงค์ ตามจำนวนอัตราว่างตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีในสถานศึกษา ดังนี้

1. การย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

1.1) มีผู้ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 ราย

2. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

2.1) มีผู้ได้รับการพิจารณาย้ายให้มาดำรงตำแหน่งใหม่ตามความประสงค์ ตามอัตราว่าง ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียนพระแสงวิทยา(จำนวน 1ราย)

3. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเปลี่ยนตำแหน่งไปดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา จำนวน - ราย

3.2 เชิงคุณภาพ

1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ได้รับการพิจารณาย้าย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาได้

2) โรงเรียนที่มีตำแหน่งว่าง ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการแก้ปัญหาการบริหารจัดการ โดยการรับย้ายผู้บริหารสถานศึกษาผู้มีประสบการณ์มาทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา

3) สถานศึกษาที่มีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า จะสามารถทำหน้าที่ทางการบริหารได้ดี มี ศักยภาพ เต็มความรู้ความสามารถ สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้

การโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

1.1 เพื่อเป็นแนวปฏิบัติการดำเนินการโอนเงินเดือนข้าราชการ

2. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

2.1 ข้าราชการ

2.1.1 ผู้อำนวยการแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน

2.1.2 กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน

2.1.3 ตรวจสอบตัวข้าราชการที่ปฏิบัติจริง ณ วันที่ 1 มีนาคม หรือ 1 กันยายน เพื่อดำเนินการโอนเงินเดือนครั้งที่ 1 (1 เมษายน) หรือครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม)

2.1.4 ผู้รับการประเมินประเมินตนเองจากเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริงตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.1.5 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำหน้าที่ รวบรวมข้อมูล เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แล้วรายงานผู้อำนวยการสถานศึกษา ทราบ

2.1.6 ผู้อำนวยการสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1.7 ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบ

2.1.8 ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น (คะแนนตั้งแต่ร้อยละ 90.00 ขึ้นไป) และระดับดีมาก (คะแนนตั้งแต่ร้อยละ 80.00-89.99) ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วไป

2.1.9 เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาโอนเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด ทำหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติข้าราชการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ประกอบข้อมูลการลา ความประพฤติ และข้อควรพิจารณาอื่นๆ

2.1.10 บันทึกการประชุม / พิมพ์รายงานการประชุมของคณะกรรมการพิจารณาโอนเงินเดือน โดยดำเนินการตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน

2.1.11 เสนอโอนเงินเดือนภายในวงเงินที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.12 รายงานการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน เสนอผู้อำนวยการ
สถานศึกษา ลงนามและเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.13 ตรวจสอบรายละเอียดของคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

2.1.14 แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการในสังกัดทราบเป็นการเฉพาะราย
สำหรับข้าราชการที่ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ให้แจ้งเหตุผลการไม่เลื่อนเงินเดือนให้ทราบด้วย

2.2 ลูกจ้างประจำ

2.2.1 แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ลูกจ้างประจำ
ทราบ

2.2.2 ตรวจสอบตัวลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติจริง ณ วันที่ 1 มีนาคม หรือ 1 กันยายน
เพื่อดำเนินการเลื่อนเงินเดือนครั้งที่ 1 (1 เมษายน) หรือครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม)

2.2.3 ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
ลูกจ้างประจำ

2.2.4 เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับสถานศึกษาตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

2.2.5 บันทึกการประชุม / พิมพ์รายงานการประชุมของคณะกรรมการพิจารณา
เลื่อนเงินเดือน โดยดำเนินการตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน

2.2.6 รายงานการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน เสนอผู้อำนวยการ
สถานศึกษา ลงนามและเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.7 ผู้บังคับบัญชา/ผู้ได้รับมอบอำนาจมีคำสั่งเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ

2.2.8 แจ้งผลการเลื่อนค่าจ้างให้ลูกจ้างประจำทราบ

3. ผลการดำเนินงาน

3.1 ข้าราชการครู

3.1.1 เชิงปริมาณ

ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครั้งที่ 1 (1
ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565) และครั้งที่ 2 (1 เมษายน 2565 - 31 กันยายน 2565) ให้แก่
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นไปตาม ก.ค.ศ.การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561 แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2562 และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยได้ดำเนินการเลื่อนเงินเดือน
ให้แก่ข้าราชการในสังกัด ดังนี้

รายการการประเมิน	จำนวนข้าราชการครู	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
		ดีเด่น	ดีมาก	พอใช้	ปรับปรุง	
ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565)	79	79	-	-	-	
ครั้งที่ 2 (1 เมษายน 2565 - 31 กันยายน 2565)	81	81	-	-	-	

3.2 เชิงคุณภาพ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ ครั้งที่ 1 ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565) และครั้งที่ 2 (1 เมษายน 2565 - 31 กันยายน 2565) ในสังกัด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นธรรม

3.2 ลูกจ้างประจำ

3.2.1 เชิงปริมาณ

การดำเนินการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ 1 ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565) และครั้งที่ 2 (1 เมษายน 2565 - 31 กันยายน 2565) ให้แก่ลูกจ้างประจำที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2544 ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมและแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ส.พ.ฐ. พ.ศ. 2551 และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการเลื่อนขั้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างประจำในสังกัด จำนวน 2 ราย

3.2.2 เชิงคุณภาพ

ลูกจ้างประจำได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษ ครั้งที่ 1 ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565) และครั้งที่ 2 (1 เมษายน 2565 - 31 กันยายน 2565) ในสังกัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นธรรม

การลาทุกประเภท

1. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติการบันทึกวันลาในแฟ้มประวัติข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ

2. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

2.1 สถานศึกษาจัดทำบัญชีรายการงานการลาประเภทต่าง ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ โดยนับตามปีงบประมาณ (1 ตุลาคม – 30 กันยายน)

2.2 ครูผู้รับผิดชอบในการบันทึกวันลา ทำการบันทึกวันลาเมื่อบุคลากรในสถานศึกษามีความประสงค์ที่จะลาโดยบันทึกลงในบัญชีควบคุมการลา

2.3 ครูผู้รับผิดชอบตรวจสอบความถูกต้องและรายงานต่อผู้บังคับบัญชา

2.4 ครูผู้รับผิดชอบบันทึกข้อมูลการลาของข้าราชการและลูกจ้างประจำลงในบัญชีควบคุมวันลาของโรงเรียนพระแสงวิทยา

3. ผลการดำเนินงาน

3.1 เซึ่งปริมาณ

โรงเรียนพระแสงวิทยาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขอลากิจส่วนตัว ลาป่วย ลาคลอดบุตร ซึ่งจำแนกรายละเอียดการลาได้ ดังนี้ได้ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565)

ประเภทการลา	จำนวนบุคลากรทั้งหมด	จำนวนครั้ง	จำนวนวัน
ลากิจส่วนตัว	106	64	117
ลาป่วย	106	108	191
ลาคลอดบุตร	106	3	270

3.2 เซึ่งคุณภาพ

โรงเรียนพระแสงวิทยาสามารถดำเนินการเกี่ยวกับการลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและรายงานไปยังเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้ทันตามระยะเวลา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่กำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. วัตถุประสงค์ /เป้าหมาย

เพื่อเป็นแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

2.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 1

2.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

2.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

3. ผลการดำเนินงาน

3.1 ข้าราชการครู

3.1.1 เชิงปริมาณ

การดำเนินการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565) และครั้งที่ 2 (1 เมษายน 2565 - 31 กันยายน 2565) ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นไปตาม ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561 แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2562 และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยได้ดำเนินการประเมินให้แก่ข้าราชการในสังกัด ดังนี้

รายการการประเมิน	จำนวนข้าราชการครู	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
		ดีเด่น	ดีมาก	พอใช้	ปรับปรุง	
ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565)	79	79	-	-	-	
ครั้งที่ 2 (1 เมษายน 2565 - 31 กันยายน 2565)	81	81	-	-	-	

3.1.2 เชิงคุณภาพ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการประเมิน ครั้งที่ 1 ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565) และครั้งที่ 2 (1 เมษายน 2565 - 31 กันยายน 2565) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นธรรม

3.2 ลูกจ้างประจำ

3.2.1 เชิงปริมาณ

การดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ครั้งที่ 1 ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565) และครั้งที่ 2 (1 เมษายน 2565 - 31 กันยายน 2565) ให้แก่ลูกจ้างประจำที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2544 ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมและแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ส.พ.ฐ. พ.ศ. 2551 และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานให้แก่ลูกจ้างประจำในสังกัด จำนวน 2 ราย ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมากทั้ง 2 ราย

3.2.1 เชิงคุณภาพ

ลูกจ้างประจำได้รับการประเมินการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565) และครั้งที่ 2 (1 เมษายน 2565 - 31 กันยายน 2565) ในสังกัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นธรรม

การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

1. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

1.1 เพื่อเป็นแนวการปฏิบัติให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

2.1. งานขอปรับวุฒิการศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- ข้าราชการที่ได้รับวุฒิที่สูงขึ้นทำบันทึกเสนอผู้บังคับบัญชาภายใน 60 วันนับแต่วันที่สถานศึกษาออกหนังสือรับรองแสดงว่าสำเร็จการศึกษา

- ผู้บังคับบัญชาตรวจหลักฐานการศึกษาและวุฒิที่สำเร็จว่าเป็นวุฒิการศึกษาที่ ก.ค.ศ. รับรองให้เป็นวุฒิทางการศึกษาหรือไม่

- หากมีคุณสมบัติตรงตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547 ดำเนินการออกคำสั่งปรับวุฒิการศึกษา

- เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบดำเนินการรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

2.2 งานเปลี่ยนแปลงชื่อ – สกุลในทะเบียนประวัติ

- ผู้ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติเสนอคำร้องต่อเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล

- เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล ตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.3 งานจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติ บันทึกในการเปลี่ยนแปลงและการจัดเก็บรักษาทะเบียนประวัติ ก.พ.7 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารอกรายละเอียดข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับประวัติของตนเองพร้อมลงลายมือชื่อหรือแจ้งรายการเปลี่ยนแปลงข้อมูลพร้อมทั้งแนบหลักฐานลงในแบบฟอร์มที่สถานศึกษากำหนด

- เมื่อกรอกรายละเอียดเสร็จเรียบร้อยแล้วนำไปให้กับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ

- เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ นำข้อมูลที่ได้เก็บใส่แฟ้มปกติและเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์โดย (ระมัดระวังเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลด้วย)

- เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคลเก็บรักษาทะเบียนประวัติไว้ในที่ที่ปลอดภัย

3. ผลการดำเนินงาน

3.1 เชิงปริมาณ

โรงเรียนพระแสงวิทยาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สุราษฎร์ธานี ชุมพรมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ ซึ่งจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565)

ลำดับ	เดือน /ปี พ.ศ.	งานบริการ				จำนวน รวม (ราย)	หมายเหตุ
		ขอเพิ่ม วุฒิ การศึกษา	เปลี่ยนแปลง ชื่อ-สกุล	ข้อมูล ทะเบียน ประวัติ	ขอมีบัตร ประจำตัว		
1	ตุลาคม 2564	0	0	0	2	2	
2	พฤศจิกายน 2564	0	0	0	3	3	
3	ธันวาคม 2564	0	0	0	0	0	
4	มกราคม 2565	0	0	0	1	1	
5	กุมภาพันธ์ 2565	0	0	0	2	2	
6	มีนาคม 2565	0	0	0	2	2	
7	เมษายน 2565	0	0	0	1	1	
8	พฤษภาคม 2565	1	0	0	1	0	
9	มิถุนายน 2565	1	0	1	3	0	
10	กรกฎาคม 2565	0	0	0	0	0	
11	สิงหาคม 2565	0	0	0	0	0	
12	กันยายน 2565	0	0	0	0	0	
รวม		2	0	1	15	15	

3.2 เชิงคุณภาพ

โรงเรียนพระแสงวิทยาสามารถดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและรายงานไปยังเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุธาษฎร์ธานี ชุมพร ได้ทันตามระยะเวลาเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่กำหนด

การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

1. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

1.1 เพื่อเป็นแนวปฏิบัติกรดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

2.1 รวบรวมและเผยแพร่ ระเบียบ คำสั่งและแนวปฏิบัติต่าง ๆ แจกแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.2 ตรวจสอบคุณสมบัติผู้เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้ครบถ้วนตามเงื่อนไขและตามระยะเวลาที่กำหนดแต่ละชั้นตรา พร้อมเอกสารการประกอบการเสนอขอให้ถูกต้องและครบถ้วน

2.2.1 บันทึกเสนอผู้อำนวยการโรงเรียน

2.2.2 ออกเลขที่หนังสือส่ง

2.3 ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2.4 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3. ผลการดำเนินงาน

3.1 เจริญปริมาณ

โรงเรียนพระแสงวิทยาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์จำแนกรายละเอียดชั้นตราเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ดังนี้

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ต.ค. 64 – 30 กันยายน 65 (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)

ลำดับ	ชั้นตราที่ขอ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
1	ชั้นตรา ท.ม.	9	
2	ชั้นตรา ต.ม.	8	
3	ชั้นตรา บ.ช.	1	
4	ชั้นตรา จ.ม.	1	
รวม		19	-

3.2 เชิงคุณภาพ

โรงเรียนพระแสงวิทยาสามารถดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทันตามระยะเวลา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่กำหนด

การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

1. รวบรวมและเผยแพร่ คำสั่ง แนวปฏิบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. สำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป
4. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ผู้ดำรงตำแหน่งครู

การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดแบบเสนอขอรับการประเมินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู หรือ ว9/2564 ผู้ที่จะขอรับการประเมินต้องยึดรูปแบบตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดเท่านั้น จึงจะได้รับการประเมิน โดยมีหลักเกณฑ์การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

คุณสมบัติผู้ขอรับการประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๑. การขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี ติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี ติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๒. มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งครู หรือในวิทยฐานะครูชำนาญการชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมิน ต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๓. มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลา
ย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจัยชี้ขาดทาง
จรรยาบรรณวิชาชีพ ที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดข้าราชการครูถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์
หรือถูกวินิจัยชี้ขาด ทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็น
คุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือ
การดำรง วิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด (ตามหนังสือสำนักงาน
ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๔ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔) ให้ลดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑ เหลือ ๓
ปี ติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วง
ระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๓ เหลือ ๓ ปี

สำหรับข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้
จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) หาก
ประสงค์จะขอมี วิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้สิทธินับระยะเวลาวิเศษ ตามระเบียบสำนัก
นายกรัฐมนตรีว่าด้วย บำเหน็จความชอบ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐
ให้ใช้สิทธิ นับระยะเวลาวิเศษได้ในคุณสมบัติ ข้อ ๑.๑ โดยต้องมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามข้อ ๑.๒
ในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง จำนวน ๑ รอบการประเมิน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
ตามข้อ ๑.๓ ในช่วง ระยะเวลาย้อนหลัง ๒ ปี และเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑
ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้รับรองข้อมูลหลักฐาน และคุณสมบัติ
ของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ (เฉพาะวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะ
เชี่ยวชาญพิเศษ)

การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน
โดยประเมิน ผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

วิธีการเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๑. ข้าราชการครู ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนให้ยื่นคำขอต่อสถานศึกษาได้ตลอดปี ภาคเรียนละ
๑ ครั้งพร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน
หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) แผนการจัดการเรียนรู้ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๓) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๓.๑ ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน จำนวน ๑ ไฟล์

๓.๒ ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน ๑ ไฟล์

๔) ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์

๕) ผลงานทางวิชาการ (สำหรับวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ)

รูปแบบการจัดทำไฟล์วีดิทัศน์เพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย

๑. แผนการจัดการเรียนรู้ (ไฟล์ PDF)

๒. ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ได้แก่

๒.๑ ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน สามารถเลือกได้ว่าจะเอาคาบสอนใดมานำเสนอ โดยต้องบันทึกระหว่างการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง และใช้กล้องถ่ายทำแบบตัวเดียว ไม่ต้องมีส่วนนำ ไม่มีดนตรีประกอบ ไม่มีการหยุดการถ่ายทำไม่มีการตัดต่อ ไม่มีการเคลื่อนย้ายกล้อง ไม่แต่งเติมภาพด้วยเทคนิคใด ๆ ซึ่งต้องถ่ายจากมุมซ้ายหรือขวาหน้าห้องเรียน สาดมุมกล้องไปด้านหลัง บันทึกภาพและเสียงให้ชัดเจน ครูอาจใช้ไมโครโฟนระหว่างการบันทึกภาพได้ ให้เน้นภาพองค์รวมของผู้เรียนครบทุกคน บรรยากาศในการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมตั้งแต่เริ่มจนจบ โดยบันทึกเป็นไฟล์ mp๔ ความยาวไม่เกิน 50 นาที

๒.๒ ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอและสอดคล้องกับไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน โดยครูนำเสนอจริง แบบปรากฏตัวและบรรยายด้วยตนเอง สามารถแทรกภาพนิ่งหรือภาพเคลื่อนไหวได้ ไม่มีการตัดต่อภาพและเสียง แต่สามารถใช้โปรแกรมนำเสนอต่าง ๆ ได้ โดยบันทึกเป็นไฟล์ mp๔ ความยาวไม่เกิน ๑๐ นาที

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

นำเสนอผลงานหรือผลการปฏิบัติหลังจากการจัดการเรียนรู้ ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นที่ท้าทายที่ได้ทำข้อตกลงไว้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยเสนอผลงาน ร่องรอย และชิ้นงาน ของผู้เรียน อย่างน้อยร้อยละ ๗๕ ของกลุ่มเป้าหมาย โดยจัดทำเป็น

๑. ไฟล์วีดิทัศน์ บันทึกเป็นไฟล์ mp๔ ความยาวไม่เกิน ๑๐ นาที (๑ ไฟล์)

๒. ไฟล์ภาพให้มีคำอธิบายใต้รูปภาพ และไม่เกิน ๑๐ รูป

๓. ไฟล์ PDF ต้องมีจำนวนไม่เกิน ๑๐ หน้า

ทั้งนี้ รวมแล้วไม่เกิน ๓ ไฟล์

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ (เฉพาะวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ)

- วิทยฐานะเชี่ยวชาญ เสนอผลงานวิจัยหรือนวัตกรรม ในรูปแบบไฟล์ PDF

- วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ เสนอผลงานวิจัยและนวัตกรรม ในรูปแบบไฟล์ PDF

ในส่วนของงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ That - Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือกลุ่ม ๒ และผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณีนับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

2. ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดแบบเสนอขอรับการประเมินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือ ว10/2564 ผู้ที่จะขอรับการประเมินต้องยึดรูปแบบตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดเท่านั้น จึงจะได้รับการประเมิน โดยมีหลักเกณฑ์การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดแบบเสนอขอรับการประเมินของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่จะขอรับการประเมินต้องยึดรูปแบบตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด เท่านั้น จึงจะได้รับการประเมิน โดยมีหลักเกณฑ์การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

ก.ค.ศ. กำหนดรูปแบบไฟล์วิดิทัศน์ เพื่อใช้ในการประเมินคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

๑. ไฟล์วิดิทัศน์การพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กำหนดให้มีรูปแบบการจัดทำและคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

๑.๑ เป็นไฟล์วีดิทัศน์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดทำขึ้นภายหลังจากที่ได้กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาแล้ว โดยนำเสนอกระบวนการคิด รูปแบบ การใช้กลยุทธ์ หรือเครื่องมือ หรือนวัตกรรม การบริหารในการดำเนินการ ตามแผนพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุผลและประสบผลสำเร็จ แสดงให้เห็นถึงประเด็นปัญหา หรือประเด็นการพัฒนา การแก้ปัญหาสถานศึกษา ทั้งนี้ วีดิทัศน์ที่นำเสนอต้องสะท้อนระดับ การปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะ ที่ขอรับการประเมิน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา แรง บันดาลใจ กรอบแนวคิด ปรัชญาในการกำหนด วิสัยทัศน์การพัฒนาสถานศึกษา การออกแบบกลยุทธ์การ บริหาร การระดมทรัพยากรเพื่อการบริหาร การทำงาน ตามหลักธรรมาภิบาล การจัดการตามกระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสร้างการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง ศิษยานิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญ ในการ พัฒนาคุณภาพของนักเรียน ครูและชุมชน การปฏิบัติที่ดีจากการบริหาร สถานศึกษา การประเมินและปรับปรุง การบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

๑.๒ การถ่ายทำและการนำเสนอไฟล์วีดิทัศน์การพัฒนาการบริหารสถานศึกษา กล ยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร กำหนดให้มีรูปแบบและลักษณะสำคัญทางเทคนิค ดังนี้

๑) รูปแบบการถ่ายทำไฟล์วีดิทัศน์ ต้องเป็นการบันทึก ณ สถานศึกษาที่ ปฏิบัติงานจริง โดยฉากหลัง จะต้องไม่มีบุคคลอื่นใดมาร่วมนำเสนอ ในการนำเสนออาจใช้สื่อช่วยในลักษณะ ของภาพนิ่ง ข้อความ สัญลักษณ์ ภาพเคลื่อนไหว และอาจมีการสอดแทรก (Insert) ภาพ หรือนำเสนอใน รูปแบบ Power Point ด้วยก็ได้ โดยการนำเสนอให้ใช้การพูดหรือนำเสนอเป็นภาษาไทยด้วยตนเองเท่านั้น การถ่ายทำให้ใช้กล้องถ่ายทำแบบตัวเดียว (Single video camera) ไม่มีส่วนนำใด ๆ ของไฟล์วีดิทัศน์ (No Title) ไม่มีดนตรีประกอบหรือสอดแทรก ไม่มีการหยุดการถ่ายทำ (One Take recording) ไม่มีการตัดต่อ (Un - Editing) ไม่มีการแต่งเติมภาพ (No effect) ด้วยเทคนิคหรือวิธีการใด ๆ และต้องไม่ใช่เทคนิคใด ๆ ใน การถ่ายทำทั้งสิ้น

๒) ลักษณะสำคัญทางเทคนิคของไฟล์วีดิทัศน์

(๑) ความละเอียดของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องมีภาพและเสียงที่ชัดเจน เพียงพอที่จะสามารถประเมินได้ ตามสภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง

(๒) ประเภทของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องเป็นไฟล์ mp๔

(๓) ความยาวของไฟล์วีดิทัศน์ ไม่เกิน ๑๕ นาที

ทั้งนี้ ให้ส่งไฟล์วีดิทัศน์การพัฒนาการบริหารสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรม ทางการบริหาร จำนวน ๑ ไฟล์ เท่านั้น

๓) ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหาร สถานศึกษา

๓.๑ เป็นไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงผลงานหรือผลการปฏิบัติ ของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ หรือเกิดนวัตกรรม การบริหาร หรือการจัดการที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best practice) โดยมี

ร่องรอยหลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ (Outcomes) จากการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา อย่างเป็นทางการบูรณาการ

๒.๒ การถ่ายทำวีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา กำหนดให้มีรูปแบบ เนื้อหา และลักษณะสำคัญทางเทคนิค ดังนี้

๑) รูปแบบและเนื้อหาของไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำเสนอแบบปรากฏตัวและบรรยายด้วยตนเอง เท่านั้น โดยการนำเสนอให้เป็นลักษณะ การอธิบายการปฏิบัติงานของตนเอง สะท้อนผลลัพธ์ของการบริหารที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และภาพรวมของสถานศึกษา อาจนำเสนอร่องรอยชิ้นงาน/ผลงานที่เป็นผลลัพธ์ ผลกระทบจากการบริหาร ที่มีพัฒนาการสอดคล้องกับประเด็นที่ท้าทายและเป้าหมายการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันประมาณนั้น ๆ โดยผลงานของผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีได้หลากหลายรูปแบบ และควรเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนา การบริหารสถานศึกษา ผลงานควรจะนำเสนอให้เห็นทั้งที่ประสบความสำเร็จมาก ประสบความสำเร็จน้อย หรือที่ยังมีปัญหาท้าทายซึ่งยังไม่ประสบความสำเร็จด้วย ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบและตระหนักถึง จรรยาบรรณในการนำเสนอทุกกรณี และต้องไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ระหว่างการบรรยายให้มีการสอดแทรก (Insert) ภาพนิ่ง หรือภาพเคลื่อนไหวได้ ต้องไม่มีส่วนนำ (Title) ไม่มีดนตรีประกอบ ไม่มีเสียงพิเศษ ที่สร้างขึ้น (No sound effect) ไม่มีการซ่อนตัวอักษรระหว่างการนำเสนอ แต่อาจใช้การนำเสนอผ่านโปรแกรมการนำเสนอได้ ได้แก่ Power point, Keynote, Google Slide หรืออื่น ๆ

๒) ลักษณะสำคัญทางเทคนิคของไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหาร สถานศึกษา

(๑) ความละเอียดของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องมีภาพและเสียงที่ชัดเจนเพียงพอที่จะสามารถ ประเมินได้ตามสภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง

(๒) ประเภทของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องเป็นไฟล์ mp๔

(๓) ความยาวของไฟล์วีดิทัศน์ ไม่เกิน ๑๐ นาที โดยให้ส่งไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์ เท่านั้น

การยื่นคำขอปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

กรณีผู้บริหารสถานศึกษาประสงค์จะนำผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ มารายงานเพื่อนับรวมกับ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้รายงานผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา และผลการ พัฒนางานตามข้อตกลง ดังนี้

๑. ให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดำเนินการประเมินผลการพัฒนา ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามตัวชี้วัดที่กำหนดในคู่มือการประเมินฯ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ที่ได้กำหนดระดับคุณภาพไว้ ๔ ระดับ คือ ระดับ ๔ ระดับ ๓ ระดับ ๒ และระดับ ๑ และให้

แปลค่า ระดับคุณภาพที่ได้เป็นคะแนนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๐๕๒๒ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ โดยเปรียบเทียบผลการพัฒนาในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ปีการศึกษา ๒๕๖๒ กับปีการศึกษา ๒๕๖๓ ทั้งนี้ เกณฑ์การตัดสิน ผลการพัฒนาคุณภาพ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ในแต่ละวิทยฐานะให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว

๒. นำผลการประเมินตามข้อ ๑ มานับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ที่ผ่านเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสรุปคะแนนที่ได้ในแบบรายงานผลการประเมิน

3. ผลการดำเนินงาน

3.1 เชิงปริมาณ

โรงเรียนพระแสงวิทยาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสนอขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ ดังนี้

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565

ลำดับ	วิทยฐานะ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
1	วิทยฐานะชำนาญการ	2	
2	วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	1	
3	วิทยฐานะเชี่ยวชาญ	1	
รวม		4	

3.2 เชิงคุณภาพ

1. โรงเรียนพระแสงวิทยามีการรวบรวมและเผยแพร่ คำสั่ง แนวปฏิบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้กับบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

2. โรงเรียนพระแสงวิทยามีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์ขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ

3. โรงเรียนพระแสงวิทยามีการรวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

1. ชื่องาน

การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

2. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

2.1 เพื่อเป็นคู่มือการดำเนินการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดี

3. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

3.1 ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมควรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

3.2 ดำเนินการส่งประวัติและผลงานตามแบบที่กำหนดไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้สมควรได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โดยคำนึงถึงความประพฤติวินัยและการรักษาวินัย การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ความรู้ความสามารถและผลงานการปฏิบัติงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แล้วเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ให้ความเห็นชอบ

3.4 ประกาศผลการสรรหาและคัดเลือกผู้ที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้ทราบโดยทั่วกัน และดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติ เผยแพร่ผลงานตามควรแก่กรณี เช่น การจัดแสดงผลงาน การเผยแพร่ประวัติและผลงานทางสื่อ สิ่งพิมพ์ หรือทางเว็บไซต์ เป็นต้น

3.5 ดำเนินการมอบเกียรติบัตรหรือรางวัลในโอกาสอันสมควร

4. แบบฟอร์มที่ใช้

4.1 ใบสมัครเพื่อคัดเลือก

5. กฎหมาย/ระเบียบ/หลักเกณฑ์/เอกสารที่เกี่ยวข้อง

5.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 23 และ มาตรา 75

5.2 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 9 (6)

5.3 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550

5.4 ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550

6. ผลการดำเนินงาน

6.1 เชิงปริมาณ

โรงเรียนพระแสงวิทยาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งรายชื่อและผลงานเพื่อเข้ารับการคัดเลือกและเข้ารับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ ซึ่งจำแนกรายละเอียดในการได้รับรางวัลดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565)

ลำดับ	รางวัล	จำนวน(คน)	หมายเหตุ
1	รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ทำคุณประโยชน์ด้านการศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติตน ปฏิบัติงานเป็นประจักษ์ต่อสาธารณชน	4	1. นางสาวสุภารัตน์ หนูทองแก้ว 2. ว่าที่ร้อยตรีหญิงจันทร์ธิดา ดวงจันทร์ 3. นายเกียรติศักดิ์ ชูแก้ว 4. นายวรฤทธิพงษ์ พงษ์พะกิจ
2	รางวัลบุคคลคุณธรรมตามหลัก 5 คุณธรรมแห่งชาติ	1	1. นางจุฬาลักษณ์ ศิริวงศ์
3	รางวัล 10,000 ครูชน คนคุณธรรม และนวัตกรรมสร้างสรรค์คนดี ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	1	1. นายนภศูล ตูลยกุล

6.2 เชิงคุณภาพ

โรงเรียนพระแสงวิทยาสามารถดำเนินการคัดเลือกหรือเสนอชื่อให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทันตามระยะเวลา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่กำหนด

การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

1. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

1.1 เพื่อดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้กับผู้บริหาร ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง

2. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

2.1 ดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2.2 ติดตาม และส่งมอบใบอนุญาตและการขอต่อใบประกอบวิชาชีพที่ได้รับอนุมัติแล้วให้แก่ผู้ขอรับใบอนุญาต

3. ผลการดำเนินงาน

3.1 เซึ่งปริมาณ

โรงเรียนพระแสงวิทยาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งจำแนกรายละเอียดการขอรับใบอนุญาตได้ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 13 กรกฎาคม 2566)

ลำดับ	ประเภทใบอนุญาต	จำนวน(คน)	หมายเหตุ
1	ใบอนุญาตผู้บริหาร	4	
2	ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู	81	

3.2 เซึ่งคุณภาพ

โรงเรียนพระแสงวิทยาสามารถดำเนินการขอรับใบอนุญาตให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทันตามระยะเวลา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่กำหนด

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

1. วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
2. จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
3. ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด
4. สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. จัดทำแผนหรือโครงการสำหรับกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร
2. วางแผนและดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ด้านการจัดปฐมนิเทศ การแนะนำบุคลากร การจัดงานต้อนรับ – ส่ง บุคลากร
3. วางแผน กำกับ ติดตาม ส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรด้านการอบรม การศึกษาดูงาน การฝึกงาน เฉพาะตำแหน่ง การศึกษาต่อ เพื่อให้สอดคล้องตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. จัดวางแผนด้านสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนมีโอกาสพัฒนาวิชาชีพตนเอง โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ
5. จัดโครงการพัฒนาความก้าวหน้าให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น ส่งเสริมการเปลี่ยนตำแหน่งสายงานในหน้าที่ให้สูงขึ้น
6. วิเคราะห์สภาพงานพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระเบียบ กฎหมาย แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
7. จัดระบบและวางแผนในการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับแบบแผนของทางราชการและโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน
8. ประสานงานการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน ภาระงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู และบุคลากรในโรงเรียน
9. ติดตามรวบรวมข้อมูล สรุปและประเมินผลการปฏิบัติงาน รายงานผลงานประจำปี

3. ผลการดำเนินงาน

3.1 เชงปริมาณ

โรงเรียนพระแสงวิทยาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีการพัฒนาบุคลากรด้านการอบรม การศึกษาดูงาน การฝึกงานเฉพาะตำแหน่ง การศึกษาต่อ เพื่อให้สอดคล้องตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ที่	กลุ่มสาระการเรียนรู้	ร้อยละของผู้ผ่านการอบรม สัมมนา ครบ 20 ชั่วโมง	หมายเหตุ
1.	ผู้บริหาร	100	
2.	กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	100	
3.	กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	100	
4.	กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	85.71	
5.	กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	100	
6.	กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา	83.3	
7.	กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	100	
8.	กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	80	
9.	กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	100	
10.	กลุ่มงานแนะแนว	100	
สรุปร้อยละของผู้ผ่านการอบรม สัมมนา ครบ 20 ชั่วโมง		94.9	

3.2 เชิงคุณภาพ

1. โรงเรียนพระแสงวิทยามีการจัดทำแบบสรุปการอบรม-สัมมนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2565

ปัญหา/อุปสรรค

1. ระยะเวลาในการรอกการจัดสรรตำแหน่งจากทางเขตพื้นที่ในการเรียกบรรจุ ในการรอกการโอนย้าย ทำให้ทางโรงเรียนประสบปัญหาในการจัดครูเข้าสอนให้ตรงกับวิชาเอกนั้นๆ
2. ปัญหาเนื่องจากระบบ DPA การยื่นขอประเมินผ่านระบบ เนื่องจากมีผู้ใช้งานเป็นจำนวนมาก ทำให้ระบบล้าช้าขัดข้อง

ข้อเสนอแนะ

1. กระจายคาบสอนในวิชาเอกที่ขาดให้กับคุณครูที่มีอยู่ให้มากขึ้น
2. ประสานการดูแลช่วยเหลือจากต้นสังกัด