ประเด็นการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพ
สำหรับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑
วันพุธที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๕
ณ โรงแรมไดมอนด์พลาซ่า อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

.....

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ประธานในที่ประชุม : (นายชูศักดิ์ ชูช่วย) ผอ.สพป.สุราษฎร์ธานี เขต ๑

๑. จุดเทียน – ธูป บูชาพระรัตนตรัย
๒. ที่ประชุมร่วมกันสวดมนต์ไหว้พระ
๓. ที่ประชุมร่วมกันร้องเพลงสรรเสริญพระบารมี
๔. พิธีมอบประกาศเกียรติบัตรโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ระดับ ๔ ดาว ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ได้แก่ โรงเรียนบ้านบ่อผุด โรงเรียนบ้านเกาะเต่า และโรงเรียนอนุบาลสุราษฎร์ธานี

และดำเนินการประชุมสัมมนาฯ โดยสรุปประเด็นการประชุมได้ดังนี้

นายชูศักดิ์ ชูช่วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑

๑. แสดงความยินดีกับรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ จำนวน ๒ ท่าน ได้แก่ นางพัทธนันท์ นิลพัฒน์ และนางสุชาดา ลิ่มสวัสดิ์ ที่ได้ผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒. การปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ (วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ซึ่งการเซ็นลงนามในหนังสือราชการ จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เมื่อล่วงเลยวันดังกล่าวแล้ว จะไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือลงนามเซ็นหนังสือใดๆ ได้

๓. การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด ปฏิบัติเฉพาะที่กำหนดไว้ และระมัดระวังการปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติ โดยใช้ดุลยพินิจว่าสามารถกระทำได้หรือไม่ อย่างไร

๔. การพิจารณาแต่งตั้ง/ย้ายผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คาดว่าจะทราบผลการพิจารณา ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

๕. การแก้ไขคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ประเด็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร

๖. การแก้ไขพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีการแก้ไขกฎหมายฉบับนี้เป็นรายมาตรา ซึ่งเกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนและเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๗. ความคืบหน้าของการบรรจุและแต่งตั้ง ตำแหน่งครูผู้ช่วย ภายในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี คาดว่าจะเรียกบรรจุและแต่งตั้งฯ อีกรอบ

๘. การดำเนินการด้านงบประมาณ

๘.๑ กรณีแจ้งจัดสรรงบประมาณ ให้โรงเรียนตรวจสอบ/เตรียมดำเนินการได้

๘.๒ กรณีแจ้งโอนเงินงบประมาณ โรงเรียนสามารถดำเนินการได้

๘.๓ ข้อควรระวังในการดำเนินการด้านงบประมาณ กรณีตัวอย่าง ที่ ผอ.โรงเรียนมุกดาหาร-อุบลฯ ที่กระทำความผิดโดยทุจริตเงินจัดสรรงบประมาณที่นำไปจัดสร้างสนามฟุตซอลให้กับโรงเรียนฯ

๙. กฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับล่าสุด (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๐ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๕) ปรากฏข้อความ ดังนี้

สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ซักซ้อมแนวปฏิบัติในการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน เนื่องจากมีสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาหลายแห่งยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ว ๙/๒๕๖๔, ว ๑๐/๒๕๖๔, ว ๑๑/๒๕๖๔ และ ว ๑๒/๒๕๖๔ โดยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำหลักฐานหรือแฟ้มเอกสารหลักฐานขึ้นใหม่ เพื่อประกอบการประเมินในแต่ละตัวชี้วัด ซึ่งเป็นการสร้างภาระและทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีเวลาจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือกิจกรรมสำคัญตามแผนพัฒนาต่างๆ ได้อย่างเต็มที่

สำนักงาน ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่า การดำเนินการดังกล่าวไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือ ว ๙/๒๕๖๔, ว ๑๐/๒๕๖๔, ว ๑๑/๒๕๖๔ และ ว ๑๒/๒๕๖๔ และไม่เป็นไปตามคู่มือการดำเนินการฯ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตาม ว ๒๒/๒๕๖๔ จึงขอซักซ้อมแนวปฏิบัติในการประเมินข้อตกลงในการพัฒนา ให้ผู้ประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติงานจากการปฏิบัติงานจริงที่ได้ปฏิบัติตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยคำนึงถึงสภาพการปฏิบัติงานในบริบทของแต่ละสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา และผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ **ไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร** โดยให้ตรวจสอบข้อมูลจากผู้เรียนหรือผู้ได้รับผลจากการปฏิบัติ และพิจารณาจากหลักฐานในห้องเรียนหรือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการจัดการเรียนรู้ หรือชิ้นงาน ผลงาน ของผู้เรียนที่เกิดจากการเรียนรู้ แผนพัฒนาต่างๆ หรือผลที่เกิดจากการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ค.ศ. ขอย้ำว่า การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานดังกล่าว ต้องไม่เพิ่มภาระให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น ผู้รับการประเมินไม่จำเป็นต้องจัดทำแฟ้มเอกสารขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน

ที่ประชุม : รับทราบ

นางสุชาดา ลิ่มสวัสดิ์ รอง ผอ.สพป.สุราษฎร์ธานี เขต ๑ และคณะ

๑. การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ เทคโนโลยี การแข่งขันสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรต่างๆ ได้รับผลกระทบ โดยสถานการณ์เหล่านี้ เรียกว่า “VUCA World”

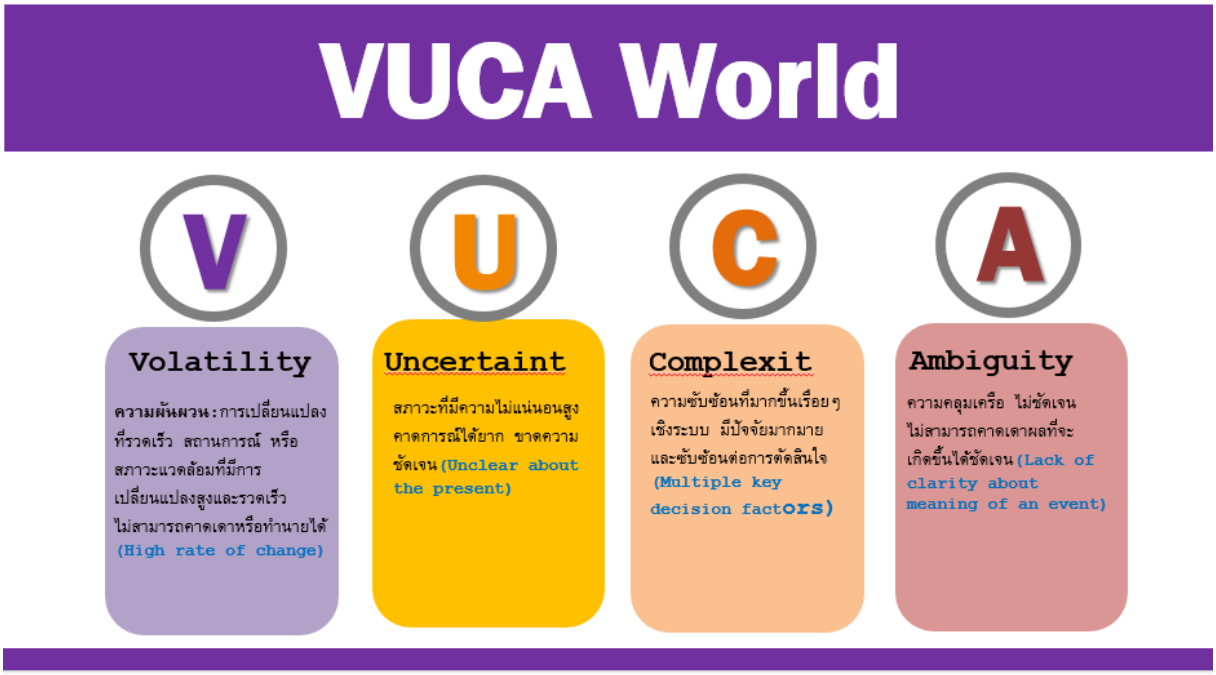
V (Volatility) = ความผันผวน การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว สถานการณ์ หรือสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงสูงและรวดเร็ว ไม่สามารถคาดเดาหรือทำนายได้

U (Uncertainty) = สภาวะที่มีความไม่แน่นอนสูง คาดการณ์ได้ยาก ขาดความชัดเจน

C (Complexity) = ความซับซ้อนที่มากขึ้นเรื่อยๆ เชิงระบบมีปัจจัยมากมายและซับซ้อนต่อการตัดสินใจ

A (Ambiguity) = ความคลุมเครือไม่ชัดเจน ไม่สามารถคาดเดาผลที่เกิดขึ้นได้ชัดเจน

ตัวแบบ “VUCA World”



ที่ประชุม : รับทราบ

๒. นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔ ด้าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒.๑ ความปลอดภัย

๑) พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยของผู้เรียนทุกคน พร้อมเสริมสร้างระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยอย่างเข้มข้น ให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จากโรคภัยต่าง ๆ ภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ

๒) ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓) สร้างภูมิคุ้มกัน การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี ในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal)

๒.๒ โอกาสและการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

๑) ส่งเสริม สนับสนุน ให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุ ๓ – ๖ ปีทุกคน เข้าสู่ระบบการศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการดูแลปกป้อง เพื่อให้มีพัฒนาการครบทุกด้าน โดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เข้าถึงโอกาส ความเสมอภาค และได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสำหรับการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพในอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ

๓) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

๔) ส่งเสริมเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและจัดหาทางเลือก ในการเข้าถึงการเรียนรู้ การฝึกอาชีพ เพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้

๕) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะการดูแลและป้องกันไม่ให้นักเรียนหลุดออกจากนอกระบบการศึกษา และช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคันให้กลับเข้าสู่ระบบ

๒.๓ คุณภาพ

๑) ส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาที่มีความพร้อม ให้นำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นสมรรถนะไปใช้ตามศักยภาพของสถานศึกษา ให้สามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบท

๒) พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วงวัย สามารถจัดการตนเอง มีการคิดขั้นสูงมีความสามารถในการสื่อสาร สามารถจัดระบบและกระบวนการทำงานของตนเองและร่วมกับผู้อื่น โดยใช้การรวมพลังทำงานเป็นทีม เป็นพลเมืองที่ดี มีศีลธรรม และอยู่ร่วมกับธรรมชาติและวิทยาการอย่างยั่งยืน รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๓) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ นำไปสู่การมีอาชีพ มีงานทำ และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๔) ส่งเสริม และพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียน ให้ควบคู่การเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมทั้งส่งเสริมการนำระบบธนาคารหน่วยกิตมาใช้ในการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์ต่างๆ ของผู้เรียนในสถานศึกษา

๕) พัฒนา ส่งเสริม ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ

๒.๔ ประสิทธิภาพ

๑) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหลักธรรมาภิบาล

๒) นำเทคโนโลยีดิจิทัลและจัดการฐานข้อมูล มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการเรียนรู้ของผู้เรียน

๓) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ ใช้พื้นที่เป็นฐานใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน และแสวงหาการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๔) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะโรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ และโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

๕) เพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และปรับกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดรับกับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal)

๓. นโยบายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ ตระหนักถึงความสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาปีที่ผ่านมา ผลการประเมินสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารอบปีที่ผ่านมา และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงนโยบายและงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคาดหวังให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพและความยั่งยืน จึงกำหนดนโยบาย แนวทาง และมาตรการ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ดังนี้

๑) ความปลอดภัย

นโยบายที่ ๑ การจัดการสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมทางด้านกายภาพ วิชาการ ปลอดภัย ถูกต้องตามหลักสุขลักษณะ เสริมสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนและบุคลากรอยู่อย่างมีความสุขและเอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนี้

แนวทาง	มาตรการ
๑. พัฒนาอาคารสถานที่ด้านกายภาพให้สะอาด สวยงาม ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ	๑. ประเมินสภาพความเสี่ยงจากภัยทุกรูปแบบ ๒. กำหนดนโยบายและแผนงานโครงการด้านสถานศึกษาปลอดภัย ๓. จัดทำแผนบริหารความเสี่ยง/เผชิญเหตุ และปฏิบัติตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า ๒๐๑๙ (COVID – ๑๙) ๔. กำหนดมาตรการเพื่อป้องกันการเกิด-อุบัติเหตุ อุบัติภัยและการจราจรในสถานศึกษา ๕. ฝึกซ้อม ทบทวนแผนเผชิญเหตุด้านอัคคีภัยและด้านอื่นๆ ๖. พัฒนา ปรับปรุงอาคารสถานที่ ให้สะอาด สวยงาม ปลอดภัยอยู่เสมอ (กิจกรรม ๕ ส) ๗. พัฒนารูปแบบ/นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาด้านความปลอดภัย
๒. ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี	๑. ประเมินสภาพความเสี่ยงด้านสุขภาวะ ๒. กำหนดนโยบายและแผนงานโครงการ ที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี (ปลอดจากภัยทุกรูปแบบ และภาวะจิตเวช) ๓. ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายและดูแลร่างกาย สุขอนามัยส่วนบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ๔. บริการอาหารกลางวันที่ถูกหลักโภชนาการด้วยเมนูอาหารจากโปรแกรม Thai school Lunch ๕. สถานศึกษามีระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยนักเรียนด้วยระบบมาตรฐานความปลอดภัยกระทรวงศึกษาธิการ (MOE Safety Platform) ๖. ส่งเสริมการดำเนินการตามมาตรการ ๓ ป (ป้องกัน ปลูกฝัง ปราบปราม) เพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และวิถีชีวิตปกติต่อไป (Next Normal) เพื่อให้ปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ และภาวะจิตเวช ๗. ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง ด้านความปลอดภัย ทั้งของตนเองและนักเรียน ๘. ส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและการมีสุขภาวะที่ดีของนักเรียน (ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน) ๙. พัฒนารูปแบบ/นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและการมีสุขภาวะที่ดีของนักเรียน
๓. เสริมสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข	๑. กำหนดแผนงาน โครงการในการส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ (เช่น จัดหาสัญญาณอินเตอร์เน็ตที่มีความเร็วสูง อุปกรณ์ เครื่องมือในการสืบค้นข้อมูลและการดำเนินงานที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ) ๒. จัดหา บุคลากร (ภูมิปัญญาท้องถิ่น บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน) งบประมาณ ทรัพยากรต่างๆที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย

	๓. ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ด้วยวิธีการสอนรูปแบบต่างๆ ๔. นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบเหตุได้รับการคุ้มครอง ดูแลช่วยเหลือ เยียวยา ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ๕. มีการเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ ๖. สร้างเสริม ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน และการอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร
๔. ส่งเสริมสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมของชุมชน องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ	๑. จัดตั้งชมรม/ชุมนุม/สภานักเรียน เพื่อดำเนินงานด้านสุขภาวะที่ดีในสถานศึกษาอย่างชัดเจน และมีการเผยแพร่ ขยายผลกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ๒. สร้างภาคีเครือข่ายผู้ปกครอง องค์กร ชุมชนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสุขภาวะที่ดี

นโยบายที่ ๒ ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

แนวทาง	มาตรการ
๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ	๑. กำหนดนโยบาย/วิสัยทัศน์/พันธกิจ/เป้าประสงค์และ แผนงาน โครงการด้านสิ่งแวดล้อมศึกษา (โรงเรียนปลอดขยะ, โรงเรียนสีเขียว, โครงการอารยะเกษตรประณีต ฯลฯ) ๒. ดำเนินงานตามแผนงานโครงการ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ๓. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานด้านสิ่งแวดล้อมศึกษา
๒. ส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้รับการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	๑. สร้างความตระหนักและการรับรู้ด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในการดูแลตนเองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ๒. ส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้รับการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม ๓. ครูพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมศึกษา
๓. พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น	๑. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา/สาระการเรียนรู้ท้องถิ่นด้านสิ่งแวดล้อมศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น ๒. จัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ๓. ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสิ่งแวดล้อมอย่างหลากหลาย
๔. ส่งเสริมสถานศึกษาให้มีเครือข่าย ร่วมพัฒนาในการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	๑. จัดทำฐานข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน สิ่งแวดล้อม ๒. จัดตั้งชมรม/ชุมนุม/สภานักเรียน ดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาอย่างชัดเจน และมีการเผยแพร่ขยายผลกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ๓. สร้างภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน สิ่งแวดล้อม

๒. ด้านโอกาสและการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ ๓ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและโครงการพาน้องกลับมาเรียน

แนวทาง	มาตรการ
๑. บริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และโครงการพาน้องกลับมาเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จัดทำแผนและคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และแนวทางการดำเนินการโครงการพาน้องกลับมาเรียน ๒. มอบหมายผู้รับผิดชอบการดำเนินงานระบบการดูแลนักเรียนและโครงการพาน้องกลับมาเรียน ๓. จัดทำข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และโครงการพาน้องกลับมาเรียน ๔. นำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ๕ ขั้นตอน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหาการส่งเสริมพัฒนานักเรียน และการส่งต่อ เป็นแนวทางการดำเนินงานโครงการพาน้องกลับมาเรียนไปใช้ให้สอดคล้องกับบริบทในโรงเรียน ๕. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และโครงการพาน้องกลับมาเรียน ๖. นิเทศ ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และโครงการพาน้องกลับมาเรียน ๗. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และโครงการพาน้องกลับมาเรียน
๒. ส่งเสริมให้มีการจัดทำบันทึกข้อตกลง (MOU) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสร้างเครือข่ายในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและโครงการพาน้องกลับมาเรียน	๑. สร้างภาคีเครือข่ายระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และโครงการพาน้องกลับมาเรียนโดยจัดทำบันทึกข้อตกลง (MOU) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสร้างเครือข่ายในการดำเนินงานตามความเหมาะสม ๒. คัดกรองนักเรียนตามระบบการดูแลนักเรียน และตรวจสอบข้อมูลนักเรียนที่หลุดออกจากระบบการศึกษา(เด็กตกหล่น/เด็กออกกลางคัน) ๓. ติดตามและช่วยเหลือนักเรียนที่เป็นกลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหานักเรียนหลุดออกจากระบบการศึกษากลับเข้าสู่ระบบอีกครั้ง ๔. รายงานผลการติดตามและช่วยเหลือนักเรียนที่เป็นกลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา นักเรียนหลุดออกจากระบบการศึกษา

นโยบายที่ ๔ การจัดการศึกษาปฐมวัย

แนวทาง	มาตรการ
๑. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน	๑. พัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน ๒. นำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยไปใช้ในการจัดกิจกรรม โดยเน้นพัฒนาการทั้ง ๔ ด้าน อย่างสมดุล ๓. ปรับปรุงอาคารสถานที่ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ อุปกรณ์ที่เหมาะสม และมีความปลอดภัย ๔. นิเทศ ติดตาม และประกันคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย ๕. สรุปและรายงานผลต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. ส่งเสริมการผลิตสื่อ/นวัตกรรม/วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best - Practice) ด้านบริหารจัดการและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ปฐมวัย	๑. ประชุมคณะกรรมการ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒. พัฒนาส่งเสริม สื่อสาร สร้างความเข้าใจ ให้แก่ เด็กปฐมวัย พ่อแม่และผู้ปกครอง ๓. ส่งเสริมการผลิตสื่อ/นวัตกรรม/วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านบริหารจัดการและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ปฐมวัย ๔. จัดรูปแบบด้านบริหารจัดการและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ปฐมวัยที่เหมาะกับสภาพและบริบทของโรงเรียน ๕. นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการบริหารจัดการและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ปฐมวัย ตลอดจนการประกันคุณภาพการศึกษาเด็กปฐมวัย ๖. จัดให้มีเวทีนำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานด้านบริหารจัดการและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ปฐมวัย (นวัตกรรม Best Practice)

นโยบายที่ ๕ การฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss)

แนวทาง	มาตรการ
๑. พัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยกิจกรรม Active-Learning เพื่อแก้ปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss)	๑. ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรม Active Learning เพื่อแก้ปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้(Learning Loss) ๒. จัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนด้วยกิจกรรม Active Learning เพื่อแก้ปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss) ๓. สร้างและพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้แบบเปิดเพื่อแก้ปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้(Learning Loss) ๔. นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล กระบวนการเรียนรู้ตามแผนการนิเทศภายในของสถานศึกษา ๕. รายงานผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยกิจกรรม Active Learning เพื่อแก้ปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss)

นโยบายที่ ๖ การจัดการศึกษาสำหรับผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

แนวทาง	มาตรการ
๑. สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเรียนรวม	๑. สร้างความตระหนักและความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเรียนรวม ๒. พัฒนาครู และบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการจัด การศึกษาเรียนรวม
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานการจัดการศึกษาเรียนรวมตามแนวทางของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	๑. คัดกรองผู้เรียน ๒. จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program : IEP) สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษา ๓. นำแผน IEP ไปใช้และปรับปรุงแผน อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ๔. จัดเวทีส่งเสริมกิจกรรมเรียนรวมภายในสถานศึกษา/เครือข่าย/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/จังหวัด ๕. สรุปและรายงานผลการจัดการศึกษา สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ
๓. ส่งเสริม สนับสนุนการผลิตสื่อ/นวัตกรรม/Best Practice ในการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และประเมินผลการใช้สื่อนวัตกรรม	๑. จัดทำบันทึกข้อตกลง (MOU) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสร้างเครือข่ายในการดำเนินงานเรียนรวม ๒. ผลิตสื่อ /นวัตกรรม/Best Practice ในการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ๓. นำสื่อ /นวัตกรรม /Best Practice ไปใช้การพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ๔. นิเทศ กำกับ ติดตามและรายงานผลการใช้สื่อ /นวัตกรรม/Best Practice ในการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ๕. นำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สื่อ/นวัตกรรม/Best Practice ในการพัฒนาผู้เรียน ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

๓. ด้านคุณภาพ

นโยบายที่ ๗ การปรับปรุง/การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะไปใช้ตามศักยภาพของสถานศึกษา

แนวทาง	มาตรการ
๑. ปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะไปใช้ตามศักยภาพของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ๒. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในด้านการนำพระบรมราโชบายของรัชกาลที่ ๑๐ ลงสู่การปฏิบัติ การเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง คุณธรรม จริยธรรม	๑. ศึกษาวิเคราะห์ กรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น ตามความต้องการความจำเป็น และบริบทของสถานศึกษา ๒. ประชุมวางแผน การนำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สภาพชุมชนโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม ๓. ดำเนินการนำกรอบหลักสูตรท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้ ๑) วิเคราะห์ มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด ทั้ง ๘ กลุ่มสาระการเรียนรู้

และการศึกษากับการพัฒนาประชาธิปไตย ๓. พัฒนากรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นตามความต้องการจำเป็น และบริบทของสถานศึกษา	๒) จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น กำหนดหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น และแผนการจัดการเรียนรู้ท้องถิ่น กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียน การวัดและเมินผลการเรียนรู้ ๓) จัดทำเอกสารหลักสูตรท้องถิ่น ๔. ดำเนินการนำกรอบหลักสูตรท้องถิ่นลงสู่ห้องเรียน ๕. นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการใช้กรอบหลักสูตรท้องถิ่นเป็นระยะ ๖. นำผลการนิเทศ ติดตาม แลประเมินผลการใช้กรอบหลักสูตรท้องถิ่นมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรในปีการศึกษาถัดไป ๗. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ต่อหน่วยงาน องค์กรภายนอก และสาธารณชน

นโยบายที่ ๘ การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนมีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์ กับกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ (Active Learning)

แนวทาง	มาตรการ
๑. พัฒนาครูและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ (Active Learning)	๑. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ๒. ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้และการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และนำเสนอผู้บริหารสถานศึกษา ๓. ครูจัดการเรียนรู้ Active Learning สู่ห้องเรียน ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
๒. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM/PLC)	๑. แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) - ค้นหาปัญหา กำหนดแนวทางการแก้ปัญหา - ออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/นวัตกรรม - จัดการเรียนรู้ในห้องเรียนจริง - ประเมินผล สะท้อนการจัดการเรียนรู้ - สรุปผลการจัดการเรียนรู้ กิจกรรม นวัตกรรม/เผยแพร่ ๒. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีนวัตกรรม วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในเรื่องการจัดเรียนการสอนและนำเสนอผลงานนวัตกรรม วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ๓. เผยแพร่ผลงานนวัตกรรมของครูและบุคลากรทาการศึกษา ๔. ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา
๓. นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ ระดับสถานศึกษา จากผู้ที่มีความรู้ความเข้าในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ๒. วางแผน จัดทำปฏิทินการนิเทศ ๓. ดำเนินการนิเทศ ๔. สรุป รายงานผลการนิเทศ และนำผลการนิเทศไปวางแผนพัฒนา

นโยบายที่ ๙ การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ นำไปสู่อาชีพมีงานทำและส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

แนวทาง	มาตรการ
จัดทำแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพเพื่อนำไปสู่อาชีพมีงานทำ และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ยึดกรอบของระบบสนับสนุนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑	๑. สร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เรียนที่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ ให้มีทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำตามความถนัดตามศักยภาพ และความต้องการของผู้เรียน (อย่างน้อย ๑ รายการ) การเสริมทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสู่อาชีพ ได้แก่ ๑) การเสริมทักษะอาชีพในรายวิชาพื้นฐาน ๒) การเสริมทักษะอาชีพในรายวิชาเพิ่มเติม ๓) การจัดรายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เกี่ยวกับอาชีพ ๔) การจัดโครงงานอาชีพ ๕) การจัดฐานการเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพ ๖) การเสริมทักษะอาชีพในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ๗) หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ๘) การสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพ (Work Experience) ๒. สถานศึกษามีส่วนร่วมกับชุมชน หน่วยงานภายนอกที่มี ความชำนาญในเรื่องทักษะอาชีพเพื่อแบ่งปันความรู้ระหว่าง ชุมชนทางการเรียนรู้และสร้างผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ จากการลงมือปฏิบัติจริง

นโยบายที่ ๑๐ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for learning)

แนวทาง	มาตรการ
พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียน (Assessment for Learning)	๑. ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียน (Assessment for Learning) ๒. ออกแบบการเรียนรู้ ควบคู่กับการประเมินผลการเรียนรู้ ๓. การเลือกวิธีและเครื่องมือการประเมินให้สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้หรือผลลัพธ์การเรียนรู้ เช่น การสังเกต การใช้คำถาม การตรวจแบบฝึกหัด การประเมินตนเอง การประเมินตามสภาพจริง การประเมินปฏิบัติหรือการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ๔. การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิธีการประเมินที่กำหนด ๕. การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควบคู่กับการจัดการเรียนรู้ ๖. การวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งเป็นข้อมูลป้อนกลับ ๗. การนำข้อมูลป้อนกลับไปใช้พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาการเรียนการสอนของครูผู้สอน ๘. การสรุปจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียน

นโยบายที่ ๑๑ ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะ ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ

แนวทาง	มาตรการ
๑. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ	๑. ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติหรือพัฒนางานให้ตรงกับบทบาทหน้าที่ ความคาดหวังต่อตำแหน่ง และวิทยฐานะของครู (สายงานการสอน) ๒. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูเกี่ยวกับ ๑) การจัดการเรียนรู้ ๒) การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ซึ่งต้องบูรณาการงานทั้ง ๕ ระดับ การปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ (ปรับประยุกต์, แก้ไขปัญหา, ริเริ่มพัฒนา, คิดค้นและปรับเปลี่ยน สร้างการเปลี่ยนแปลง) ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน
๒. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ	๑. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติและการพัฒนางานให้ตรงกับบทบาท หน้าที่ ความคาดหวังต่อตำแหน่งและวิทยาฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา ๒. ตระหนักเข้าใจลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การบริการที่ดี ๓) การพัฒนาตนเอง ๔) การทำงานเป็นทีม ๓. ตระหนักเข้าใจลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงาน ๑) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ๒) การสื่อสารและจูงใจ ๓) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๔) การมีวิสัยทัศน์ภายในสถานศึกษา

นโยบายที่ ๑๒ ยกระดับคุณภาพผู้เรียนที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

แนวทาง	มาตรการ
๑. วิเคราะห์ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่าน (RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานระดับชาติ (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ และผลการทดสอบทาง	๑. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนัก สื่อสารและสร้าง ความเข้าใจและชี้แจงให้เห็นถึงความสำคัญของการสอบประเภทต่าง ๆ ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ๒. สถานศึกษาค้นหามาตรฐาน ตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้ที่บรรลุเป้าหมาย และที่ต้องปรับปรุงพัฒนาโดยใช้หลักในการตัดสินผลแบบอิงกลุ่ม หรือ อิงเกณฑ์ หรือ อิงพัฒนาการ (ตัวเอง)

การศึกษาระดับชาติขั้น - พื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ เพื่อหาจุดที่บรรลุเป้าหมายและจุดที่ต้องปรับปรุงและพัฒนา ๒. วิเคราะห์หาแหล่งสาเหตุของปัญหาจากผล การทดสอบ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ที่สถานศึกษาจะสามารถแก้ปัญหาได้ ๓. วิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ๔. กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสาเหตุของสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษา ๕. สถานศึกษาจัดทำแผนยกระดับคุณภาพผู้เรียนที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด	๓. วางระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียน เช่น ระบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (DLIT), TRUE ปลูกปัญญา หรือ New DLTV และ OBEC Content Center คลังเนื้อหาอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ส่งเสริมสนับสนุนการการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่ ข้อสอบมาตรฐานปลายปี ระบบคลังข้อสอบมาตรฐาน (SIBS) จัดสอบ Pre O-NET เพื่อสร้างความคุ้นเคยเกี่ยวกับข้อสอบให้แก่ผู้เรียนและนำผลการทดสอบ Pre O-NET มาจัดทำแผนพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเร่งด่วน จัดระบบคลังข้อสอบที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานจากหน่วยงานต่างๆ ให้บริการ

๔. ด้านประสิทธิภาพ

นโยบายที่ ๑๓ การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ

แนวทาง	มาตรการ
ปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ครบถ้วน	๑. จัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็น ปัจจุบัน ถูกต้อง ครบถ้วน ๒. นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ ๓. นิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ข้อมูลสารสนเทศ

นโยบายที่ ๑๔ โรงเรียนคุณภาพ

แนวทาง	มาตรการ
๑. พัฒนาโรงเรียนคุณภาพตามนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและโครงสร้างพื้นฐาน สื่อการเรียน	๑. สร้างความรู้ ความเข้าใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพ ๒. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และบริบทของสถานศึกษาเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ ๓. สร้างความรู้ ความเข้าใจกับ โรงเรียนเครือข่าย ชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง ๔. จัดทำบันทึกข้อตกลง (MOU) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสร้างเครือข่ายในการดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพ

	๕. นิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินโรงเรียนคุณภาพ

นโยบายที่ ๑๕ มุ่งเน้นคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)

แนวทาง	มาตรการ
บริหารจัดการ การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ภายใน สถานศึกษา	๑. สร้างความรู้ ความเข้าใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารจัดการ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ภายในสถานศึกษา ๒. จัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศ เพื่อรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ภายในสถานศึกษา ๓. นิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ภายในสถานศึกษา

นโยบายที่ ๑๖ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

แนวทาง	มาตรการ
๑. สนับสนุนให้ครูได้มีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ตาม นโยบายของเขตพื้นที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑. ครูทุกคนจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) ๒. ครูพัฒนาตนเองด้านหลักสูตรสมรรถนะ ๓. ครูพัฒนาตนเองด้านทักษะภาษาอังกฤษ (English Literacy) ๔. ครูพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ๕. ครูพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ (Active Literacy)

ผลผลิต/ผลลัพธ์ ดังนี้

๑. ด้านคุณภาพผู้เรียน

๑.๑ ผู้เรียนร้อยละ ๙๕ มีความปลอดภัยจากภัยทั้ง ๙ ประเภทและภาวะทางจิตเวช ได้แก่ ๑. ยาเสพติด ๒. ความรุนแรง ๓. การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน ๔. การค้ามนุษย์ ๕. อาชญากรรมไซเบอร์ ๖. ภัยพิบัติต่างๆ ๗. อุบัติเหตุ ๘. โรคอุบัติใหม่ และ ๙. ฝุ่น PM ๒.๕

๑.๒ ผู้เรียนร้อยละ ๙๐ ผ่านเกณฑ์การประเมินสุขภาวะที่ดี (ร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา)

๑.๓ ผู้เรียนร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการดูแลช่วยเหลือได้ตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการ

๑.๔ ผู้เรียนร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาทั้งในและนอกระบบโรงเรียนและได้รับการส่งเสริมด้านอาชีพ

๑.๕ ผู้เรียนระดับปฐมวัยร้อยละ ๙๘ มีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาตามมาตรฐานและสภาพที่พึงประสงค์ในระดับดีขึ้นไป

๑.๖ ผู้เรียนร้อยละ ๑๐๐ ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษได้รับคัดกรองและจัดการเรียนรู้ตามความต้องการจำเป็นพิเศษรายบุคคล

๑.๗ ผู้เรียนร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการเรียนรู้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

๑.๘ ผู้เรียนร้อยละ ๑๐๐ ที่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ นำไปสู่การมีอาชีพ และการมีงานทำ

๑.๙ ผู้เรียนร้อยละ ๗๕ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ ระดับ ๓ ขึ้นไป

๑.๑๐ ผู้เรียนร้อยละ ๙๕ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช ๒๕๕๑ ตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป

๑.๑๑ ผู้เรียนร้อยละ ๘๐ มีความสามารถในการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ ตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป

๑.๑๒ ผู้เรียนร้อยละ ๑๐๐ มีสมรรถนะสำคัญในการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช ๒๕๕๑

๑.๑๓ ผู้เรียนร้อยละ ๘๐ มีความสามารถด้านการอ่าน (RT) ตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป

๑.๑๔ ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีคะแนนผลการทดสอบความสามารถขั้นพื้นฐานระดับชาติ (NT) ในแต่ละด้านเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒ จากปีการศึกษาที่ผ่านมา หรือผ่านเกณฑ์ที่กำหนดของสถานศึกษา

๑.๑๕ ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) มีค่าเฉลี่ยในแต่ละวิชาสูงกว่าระดับประเทศ

๒. ด้านครูและบุคลากร

๒.๑ ครูและบุคลากรร้อยละ ๙๕ มีความปลอดภัยจากภัยทั้ง ๙ ประเภทและภาวะทางจิตเวช ได้แก่ ๑. ยาเสพติด ๒. ความรุนแรง ๓. การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน ๔. การค้ามนุษย์ ๕. อาชญากรรมไซเบอร์ ๖. ภัยพิบัติต่างๆ ๗. อุบัติเหตุ ๘. โรคอุบัติใหม่ และ ๙. ฝุ่น PM ๒.๕

๒.๒ ครูร้อยละ ๙๐ มีรูปแบบ/นวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนเรื่องความปลอดภัย/สุขภาวะที่ดี/สิ่งแวดล้อม/การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

๒.๓ ครูร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ (Active Learning) สู่สมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน

๒.๔ ครูร้อยละ ๑๐๐ สามารถออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ (Active Learning) มีการเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ

๒.๕ ครูร้อยละ ๑๐๐ มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและบันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้ มีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียนเหมาะสมกับสถานการณ์

๒.๖ ครูร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ ๒๑ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ

๒.๗ ครูร้อยละ ๑๐๐ มีการจัดการเรียนการสอน/จัดกระบวนการเรียนรู้/ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๒.๘ ครูร้อยละ ๑๐๐ มีสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความจำเป็นพิเศษและเป็นแบบอย่างได

๓. ด้านบริหารจัดการศึกษา

๓.๑ สถานศึกษาร้อยละ ๖๐ มีรูปแบบ/นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ

๓.๒ สถานศึกษาร้อยละ ๑๐๐ มีหลักสูตรที่ทันสมัยเหมาะกับสถานการณ์ สอดคล้องกับบริบทตรงตามความต้องการ พร้อมทั้งบูรณาการให้มีหลักสูตรระดับท้องถิ่น

๓.๓ สถานศึกษาร้อยละ ๑๐๐ มีข้อมูลสารสนเทศพร้อมใช้ในการบริหารจัดการของสถานศึกษา มีการรายงานข้อมูลครบถ้วนทุกระบบและทันตามกำหนดเวลา

๓.๔ สถานศึกษาร้อยละ ๑๐๐ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ในการบริหารจัดการของสถานศึกษา

๓.๕ สถานศึกษาร้อยละ ๑๐๐ มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องพิเศษ สื่อแหล่งเรียนรู้และพร้อมใช้งาน

๓.๖ สถานศึกษาร้อยละ ๙๐ ที่ได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานตามหลักการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) มีผลการประเมินระดับ A ขึ้นไป

ที่ประชุม : รับทราบ

นางสาวณฐกร รักษ์ธรรม ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และคณะ

๑. แนะนำศึกษานิเทศก์ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ฯ ใหม่ จำนวน ๕ คน ดังนี้

๑) นางกัลยกร มุขนาค เดิมดำรงตำแหน่งครู ร.ร.วัดกาญจนาราม สังกัด สพป.สฎ.๑
๒) นางเรณู สุทธินุ่น เดิมดำรงตำแหน่งครู ร.ร.บ้านท่าไทร สังกัด สพป.สฎ.๑
๓) นายธีรวุฒิ ชุมทองโด เดิมดำรงตำแหน่งครู ร.ร.วัดคีรีวง สังกัด สพป.สฎ.๑
๔) ว่าที่ ร.ต.หญิงณิชาภัทร ธิปัตย์ เดิมดำรงตำแหน่งครู ร.ร.บ้านต้นมะพร้าวฯ สังกัด สพป.สฎ.๒
๕) นางพจมาศ จันทราธรกุล เดิมดำรงตำแหน่งครู ร.ร.วัดอินทการาม สังกัด สพป.สฎ.๓

๒. ชี้แจงภารกิจที่จะต้องดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒.๑) ภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss) ซึ่งจากสถานการณ์จากโรคระบาดที่เกิดขึ้นมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คุณครู และทุกฝ่ายต้องช่วยเหลือ และร่วมมือกันฟื้นฟูฯ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๑.๑) ผลกระทบจากภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ต่อระบบการศึกษา ดังนี้

๑) ผลกระทบต่อผู้เรียน

- ด้านความพร้อม
- ด้านความเครียด

- ด้านความพยายามลดลง
- ด้านการฝึกทักษะการปฏิบัติลดลง
- ด้านการเสียโอกาสในการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอก

๒) ผลกระทบต่อครูผู้สอน

- มีภาระงานเพิ่มขึ้น
- มีความวิตกกังวล
- มีความเครียดจากการปรับตัว

๓) ผลกระทบต่อหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

- เวลาเรียน
- เน้นเนื้อหาสาระที่สำคัญจำเป็นก่อน

๔) ผลกระทบต่อการวัดและประเมินผลผู้เรียน

- ความครบถ้วนของเนื้อหา
- กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- การฝึกปฏิบัติ
- การวัดผลเชิงประจักษ์
- การประเมินผลตามสภาพจริง
- การประเมินแบบออนไลน์
- การทดสอบระดับชาติเป็นไปด้วยความสมัครใจ
- เสียโอกาสในการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอก

๕) ผลกระทบต่อสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

- จัดหาอุปกรณ์ในการเรียนออนไลน์
- พัฒนาเครือข่ายอินเตอร์เน็ต
- การใช้แพลตฟอร์มหรือ App ในการสอนออนไลน์

๖) ผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

๒.๑.๒) มาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ดังนี้

๑) ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน ดังนี้

- ปรับหลักสูตรสถานศึกษา
- ปรับรูปแบบและวิธีการวัดประเมินผล
- จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและเชื่อมโยงประสบการณ์ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน
- ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนรายบุคคล
- จัดกิจกรรมที่พัฒนาทักษะสังคมและอารมณ์ของผู้เรียน
- พัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ Hybrid Learning
- ออกแบบ พัฒนา และจัดสรรสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม

๒) เสริมพลังพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

- พัฒนาเทคนิคการสอนของครู

- พัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของครู
- ปรับบทบาทครูให้เป็นโค้ชหรือผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ปรับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็น Super Coach ในการจัดการเรียนรู้
- ใช้รูปแบบและวิธีการพัฒนาที่เน้นการปฏิบัติและสามารถนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนได้
- จัดให้มีศูนย์พัฒนาครูเพื่อฟื้นฟูคุณภาพการเรียนรู้

๓) สร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต

- จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้
- ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาสุขภาพกายและสุขภาพจิต
- เสริมสร้างเจตคติที่ดีในการเรียนรู้และการดำเนินชีวิต
- ส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีให้แก่ผู้เรียน
- จัดตั้งระบบช่วยเหลือด้านสุขภาพจิต สังคม และอารมณ์ของผู้เรียน
- สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้เรียนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

๔) ยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

- จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ และโปรแกรมที่ทันสมัย
- จัดตั้งศูนย์สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่หลากหลาย

๕) จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยสร้างขวัญกำลังใจ

- เสริมสร้างระบบและกลไกการดูแลความปลอดภัยของนักเรียน

๒.๑.๓) มาตรการฟื้นฟูในระยะเร่งด่วน มีดังนี้

๑) ด้านโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา คือ การพาน้องกลับมาเรียน

๒) ด้านคุณภาพการเรียนรู้ คือ วัดและประเมินผลความรู้และทักษะของผู้เรียนทุกระดับชั้น ในภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๕

๓) ด้านสุขภาพจิตของผู้เรียน คือ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหา Learning Loss ตามรายละเอียดที่ปรากฏด้านล่างนี้

๒.๒) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คือ การเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินค่า ไม่เพียงแต่เป็นผู้ฟัง ผู้เรียนต้องอ่าน เขียน ตั้งคำถาม และถาม อภิปรายร่วมกัน ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง โดยต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ ประกอบด้วย ๓ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับ Active Learning ผ่านระบบ Online

ลักษณะการเรียนรู้เชิงรุก

๑. เป็นการพัฒนาศักยภาพการคิด การแก้ปัญหาและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

๒. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้โดยมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในรูปแบบของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน

๓. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด

๔. เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ สู่ทักษะการคิดวิเคราะห์และ ประเมินค่า

๕. ผู้เรียนได้เรียนรู้ความมีวินัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

๖. ความรู้เกิดจากประสบการณ์ และการสรุปของผู้เรียน

๗. ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

ลักษณะของการจัดกระบวนการเรียนรู้

๑. จัดการเรียนรู้ที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหาและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

๒. จัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด

๓. จัดให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๔. จัดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน สร้างร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน

๕. จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้เรื่องความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน และการแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบในภารกิจต่าง ๆ

๖. จัดกระบวนการเรียนที่สร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน พูด ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก ผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๗. จัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง

๘. จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร หรือสารสนเทศ และหลักการความคิด รวบยอด

๙. ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

๑๐. จัดกระบวนการสร้างความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้และการสรุปทบทวนของผู้เรียน

ลักษณะกิจกรรมที่เป็นการเรียนรู้เชิงรุก

๑. กระบวนการเรียนรู้ที่ลดบทบาทการสอน และการให้ความรู้โดยตรงของครู แต่เปิดโอกาสให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมสร้างองค์ความรู้ และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๒. กิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้นำความรู้ ความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์ ประเมินค่า คิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ พัฒนาทักษะกระบวนการคิดไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

๓. กิจกรรมเชื่อมโยงกับนักเรียน กับสภาพแวดล้อมใกล้ตัว ปัญหาของชุมชน สังคม หรือประเทศชาติ

๔. กิจกรรมเป็นการนำความรู้ที่ได้ไปใช้แก้ปัญหาใหม่ หรือใช้ในสถานการณ์ใหม่

๕. กิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดของตนเองอย่างมีเหตุมีผล มีโอกาสร่วมอภิปราย และนำเสนอผลงาน

๖. กิจกรรมเน้นการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้เรียนด้วยกัน

บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

๑. จัดให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน กิจกรรมต้องสะท้อนความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนและเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงของผู้เรียน

๒. สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้สอน และเพื่อนในชั้นเรียน

๓. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นพลวัต ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมรวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

๔. จัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน

๕. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทาย และให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลาย วางแผนเกี่ยวกับเวลาในจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน ทั้งในส่วนของเนื้อหา และกิจกรรมครูผู้สอนต้องใจ กว้าง ยอมรับในความสามารถในการแสดงออก และความคิดของที่ผู้เรียน

๖. ครูมีการบันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้ และนำผลไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนานักเรียนหรือใช้ประกอบการวิจัยในชั้นเรียน

๗. นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ระดับสูง สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

๘. นักเรียนมีทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิตในการเรียนรู้ตามระดับช่วงวัย

ระยะที่ ๒ การอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ Active Learning มี ๕ ขั้นตอน ประกอบด้วย

๑. กระตุ้นคิดให้อยากเรียนรู้

๒. แสวงหาความรู้และฝึกปฏิบัติ

๓. ลงมือปฏิบัติจริงและสะท้อนคิด

๔. สื่อสารผลการปฏิบัติ

๕. ปรับ ประยุกต์ใช้ความรู้และเผยแพร่

ระยะที่ ๓ การนำแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนว Active Learning สู่การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖)

๑. ครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนว Active Learning

๒. นำแผนการจัดการเรียนรู้เข้าสู่วง PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

๓. ครูผู้สอนปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ตามข้อเสนอแนะของวง PLC

๔. ครูผู้สอนนำแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนว Active Learning จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

๕. ฝ่ายวิชาการหรือคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนกำกับ ติดตามนิเทศการสอนอย่างต่อเนื่อง

๖. ศึกษานิเทศก์ประจำเครือข่ายนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินการขับเคลื่อนกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนว Active Learning ของโรงเรียนภาคเรียนละ ๑ ครั้ง

๗. ก่อนสิ้นปีงบประมาณโรงเรียนสรุปรายงานผลการขับเคลื่อนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนว Active Learning โดยการวิเคราะห์ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

ระยะที่ ๔ สรุปรายผลการปฏิบัติ Active Learning ที่เป็นเลิศ (Best Practice) ระดับสถานศึกษา

โรงเรียนคัดเลือก Best Practices ที่ดีที่สุด ๑ ผลงาน ก่อนสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รายงานผลสำนักงานเขตพื้นที่ตามแบบฟอร์มการเขียนรายงานดังนี้

ผลงานวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ชื่อผลงาน .....
ชื่อ-สกุล เจ้าของผลงาน .....
ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....
โรงเรียน.....
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑
โทรศัพท์.....โทรสาร.....
โทรศัพท์มือถือ.....E-mail :.....
รายละเอียดการนำเสนอผลงาน
๑. ความเป็นมาและความสำคัญ
๒. วิธีการดำเนินงาน/กระบวนการ
๓. รูปแบบ/เทคนิคที่ทำให้เกิดความสำเร็จ
๔. การออกแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนากิจกรรม Active Learning
๕. ผลสำเร็จ
- เชิงปริมาณ
- เชิงคุณภาพ
๖. ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จ
๗. การเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์/หน่วยงานที่มาศึกษาดูงาน
๘. แนบตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ประกอบ ๑ แผน
๙. ประมวลภาพการจัดกิจกรรมในแต่ละขั้นตอน

ที่ประชุม : รับทราบ

นางพัทธนันท์ นิลพัฒน์ รอง ผอ.สพป.สุราษฎร์ธานี เขต ๑ และคณะ

๑. หนังสือเวียน ก.ค.ศ. ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฯ ตาม ว ๒๓ ดังนี้

ว ๓/๖๔ ลงวันที่ ๒๖ ม.ค. ๖๔

ว ๔/๖๔ ลงวันที่ ๒๘ ม.ค. ๖๔

ว ๙-๑๒/๖๔ ลงวันที่ ๒๐ พ.ค. ๖๔

ว ๒๐/๖๔ ลงวันที่ ๓๐ ส.ค. ๖๔

ว ๒๑/๖๔ ลงวันที่ ๓๐ ส.ค. ๖๔

ว ๒๓/๖๔ ลงวันที่ ๓ ก.ย. ๖๔

และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะครู ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

- ตำแหน่งครู (ว๙/๒๕๖๔)
- ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ว๑๐/๒๕๖๔)
- ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (ว๑๑/๒๕๖๔)
- ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา (ว๑๒/๒๕๖๔)

๒. ความหมายของข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ข้าราชการครูได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรให้สูงขึ้น โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

๓. สิ่งที่ต้องดำเนินการใน ๑ รอบปีงบประมาณ

วันที่/เดือน	สิ่งที่ต้องดำเนินการ	หมายเหตุ
๑ ต.ค.	- ครูทำ PA กับ ผอ. และร่วมกันกำหนดขอบเขตผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานเลื่อนเงินเดือนครั้งที่ ๑ ให้สอดคล้องกับ PA - เริ่มตั้งคณะกรรมการประเมิน PA โดยคณะกรรมการฯ เสนอแนะการปฏิบัติงานให้ครูได้ตลอดปีงบประมาณ	
๓๑ มี.ค.	- ผอ. ประเมินผลการปฏิบัติงานเลื่อนเงินเดือนครั้งที่ ๑ ตาม ว ๒๓/๒๕๖๔ (ครูต้องประเมินตนเองก่อน แล้วเสนอ ผอ. ประเมินต่อไป)	
๓๐ ก.ย.	- คณะกรรมการฯ ดำเนินการประเมิน PA - ผอ. ประเมินผลการปฏิบัติงานเลื่อนเงินเดือนครั้งที่ ๒ โดย ผอ. สามารถนำผลการประเมิน PA มาใช้ประกอบการพิจารณาในองค์ประกอบที่ ๑ ได้	

ทั้งนี้ ครูที่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูให้ทำ PA กับ ผอ. ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน

สำนักงาน ก.ค.ศ.

องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน (ส่วนที่ 2)

<u>ส่วนที่ 2</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย ต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมาย บริบทสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

ตำแหน่ง	ผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลง
ครู	เพื่อพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
ผู้บริหารสถานศึกษา	เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา
ศึกษานิเทศก์	เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
ผู้บริหารการศึกษา	เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

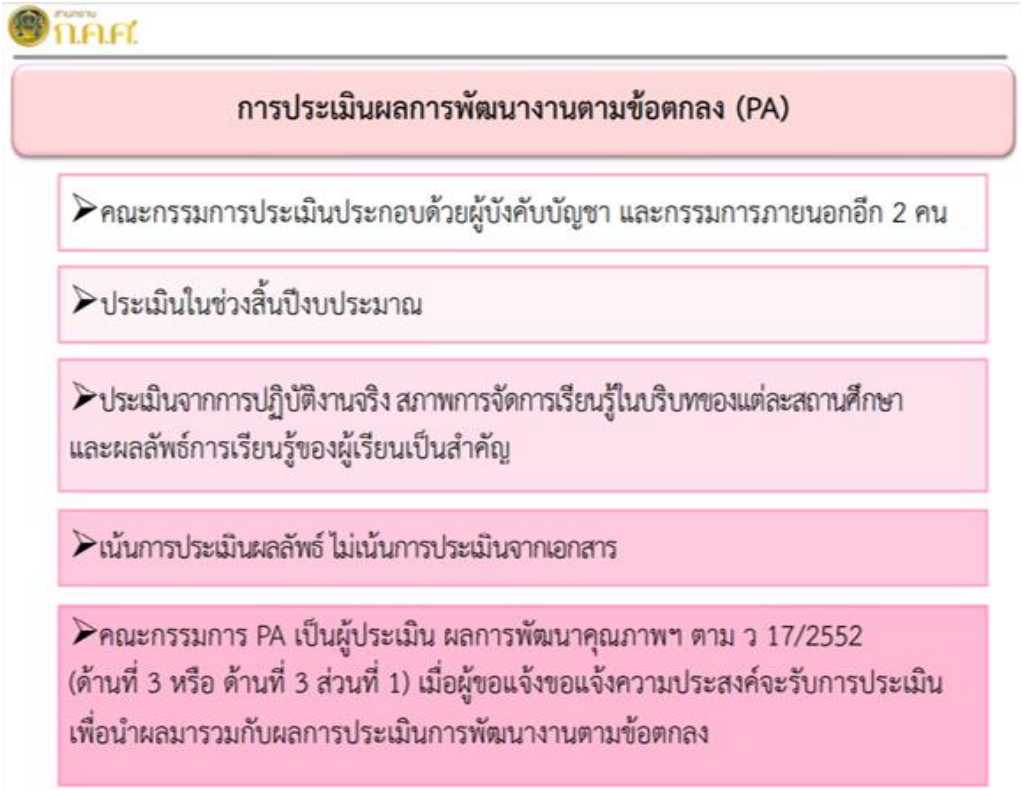
12

๕. องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ของครู และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

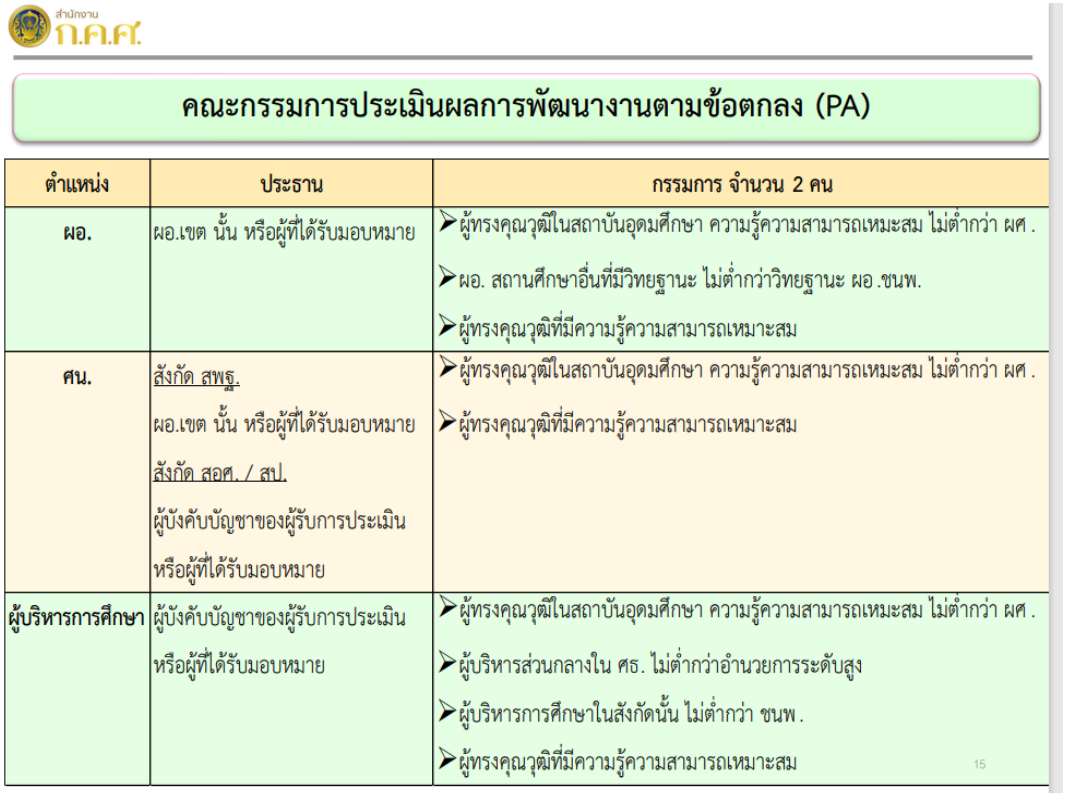
สำนักงาน ก.ค.ศ.

คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

ตำแหน่ง	ประธาน	กรรมการ จำนวน 2 คน
ครู	ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น	➢ศน. /เคยเป็น ศน. ไม่ต่ำกว่า วิทยฐานะ ศน.ชนพ. ➢ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่ต่ำกว่า ผศ. ➢ครูจากสถานศึกษาอื่น ไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะครู ชนพ. ➢ผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม
รอง ผอ.	ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น	➢ศน. /เคยเป็น ศน. ไม่ต่ำกว่า วิทยฐานะ ศน.ชนพ. ➢ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษา ความรู้ความสามารถเหมะสม ไม่ต่ำกว่า ผศ. ➢ผอ.จากสถานศึกษาอื่น ไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะ ผอ.ชนพ. ➢ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม



๖. องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ของผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา



๗. นโยบายการทำ PA ของ รศ.ดร.ประวิต เอราวรรณ์ เลขาธิการ ก.ค.ศ.

๘. แนวคิดสำคัญของ รศ.ดร.ประวิต เอราวรรณ์ เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ที่ประชุมและบรรยายพิเศษในการประชุมประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจในหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PA) ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดย เลขาธิการ ก.ค.ศ. เน้นย้ำนโยบาย **“การประเมินให้ยกเลิกการประเมินจากแฟ้ม”** โดยให้เป็นการประเมินจากห้องเรียนจริง เน้นงานจริงของเด็ก แผนการสอนของครู ไม่แนะนำให้ทำแฟ้มเสนอ หรือฟิวเจอร์บอร์ด ฯลฯ ให้กรรมการไปดูห้องเรียนจริง เหมือนนิเทศห้องเรียน ไปดูผลที่เกิดจากเด็ก สมุดการบ้าน ฯลฯ และขอความร่วมมือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร่วมกันดำเนินการให้โรงเรียนในพื้นที่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยขอให้เขตพื้นที่การศึกษาชี้แจงทำความเข้าใจกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดการดำเนินการถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และได้เน้นย้ำว่าการเข้าสู่ระบบใหม่นั้นเป็นเรื่องที่ท้าทาย สำนักงาน ก.ค.ศ. จะดำเนินการให้เกิดปัญหาน้อยที่สุด ที่สำคัญการประเมินตามหลักเกณฑ์ใหม่ ที่ ก.ค.ศ. เน้นย้ำ คือ ยกเลิกการประเมินจากแฟ้ม เน้นการประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียน ทั้งหมดนี้ถือเป็นการร่วมกันพัฒนาการศึกษา อันจะส่งผลไปยังคุณภาพของเด็กและเยาวชนต่อไป

๙. การเตรียมความพร้อมรับการประเมินข้อตกลงฯ PA

เอกสารที่ต้องเตรียมรับการประเมิน (ที่มา : ดร.เชษฐา ค้าคล่อง)

- แบบข้อตกลงฯ ที่ครูเขียน (PA1)
- แบบให้คะแนนของกรรมการ (PA2) และ (PA3)
- ผลงานนักเรียนที่เกิดจากผลลัพธ์ที่เขียนในแบบ PA1 (ไม่ใช่จัดทำขึ้นใหม่)
- แผนฯ/เอกสาร/สื่อที่ใช้ในการ**สอนจริง**ตามแบบ PA1 (ไม่ใช่จัดทำขึ้นใหม่)
- **ไม่ต้อง**จัดทำแฟ้มเอกสารตามตัวชี้วัด
- **ไม่ต้อง**จัดนิทรรศการแสดงผลงาน

๑๐. ตัวชี้วัดการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

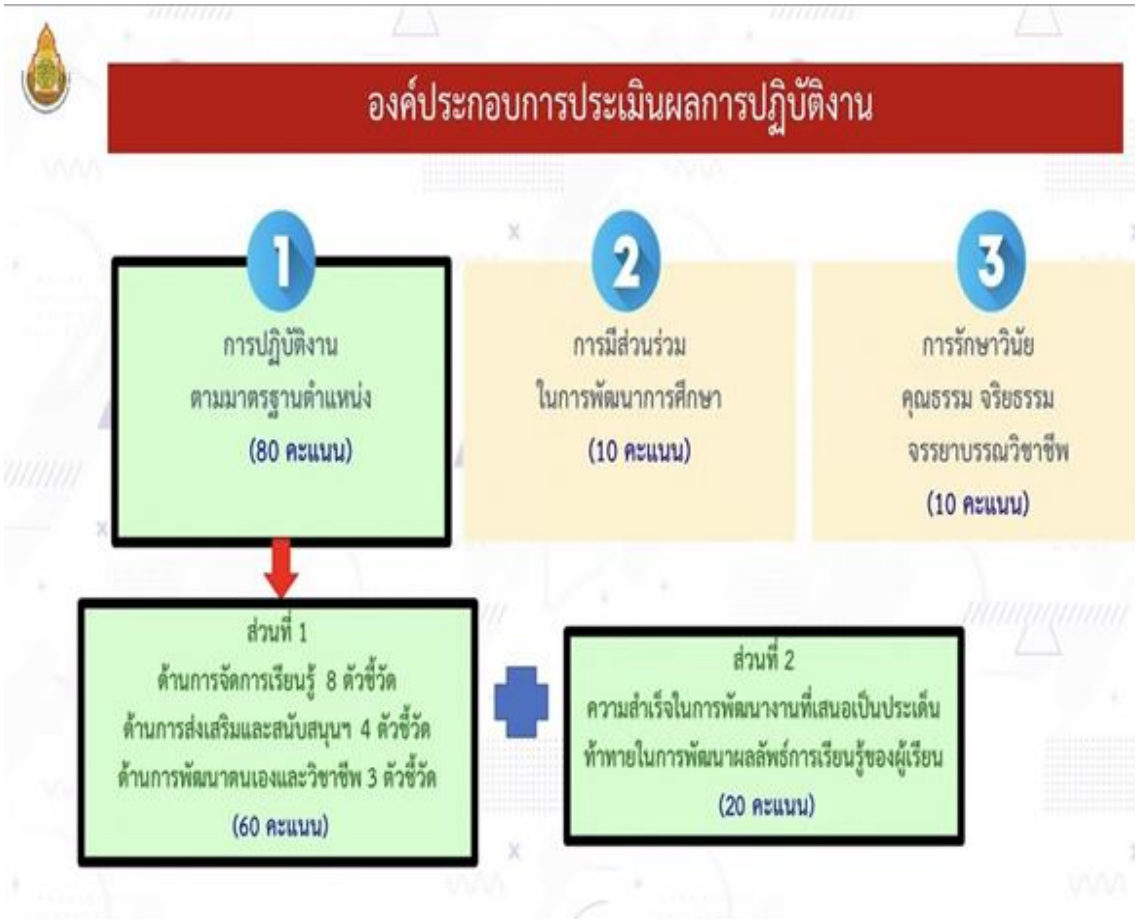
สำนักงาน ก.ค.ศ.

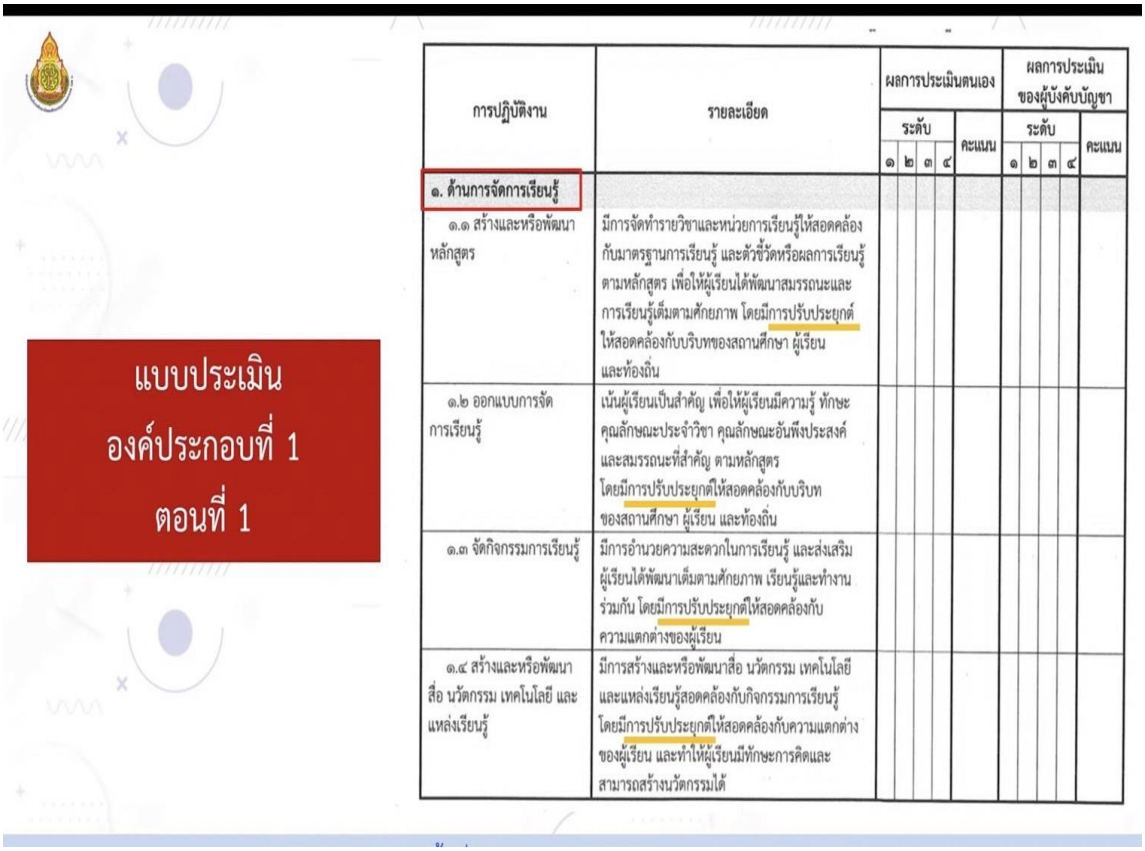
ตัวชี้วัดการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	
	ตำแหน่งครู	ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (60 คะแนน)	**1) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูและมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด** **2) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู** 1.ด้านการจัดการเรียนรู้ (8 ตัวชี้วัด) 2.ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (4 ตัวชี้วัด) 3.ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (3 ตัวชี้วัด)	**1) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด** **2) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง**ผู้บริหารสถานศึกษา 1.ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ (6 ตัวชี้วัด) 2.ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา (3 ตัวชี้วัด) 3.ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม (2 ตัวชี้วัด) 4.ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย (2 ตัวชี้วัด) 5.ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (2 ตัวชี้วัด)
<u>ส่วนที่ 2</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย (40 คะแนน)	ในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

16

๑๑. องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน





การปฏิบัติงาน	รายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา				
		ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน
		๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔	
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้											
๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร	มีการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น										
๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้	เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น										
๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้	มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน										
๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้	มีการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้										

เกณฑ์การให้คะแนน องค์ประกอบที่ 1 ตอนที่ 1
ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

ระดับ	หมายถึง	การคิดคะแนน
1	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมาก	1 คะแนน
2	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	2 คะแนน
3	ปฏิบัติได้ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	3 คะแนน
4	ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	4 คะแนน

แบบประเมิน องค์ประกอบที่ 1 ตอนที่ 2

รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา				
	ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน
	๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔	
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)										
พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ										
๒. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน)										
๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้										
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตามข้อตกลง										
คะแนนรวม										
แปลงคะแนนรวมเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน (โดยนำคะแนนรวมที่ได้มาคูณกับ ๒๐ แล้วหารด้วย ๔๐)										

เกณฑ์การให้คะแนน องค์ประกอบที่ 1 ตอนที่ 2
ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายฯ

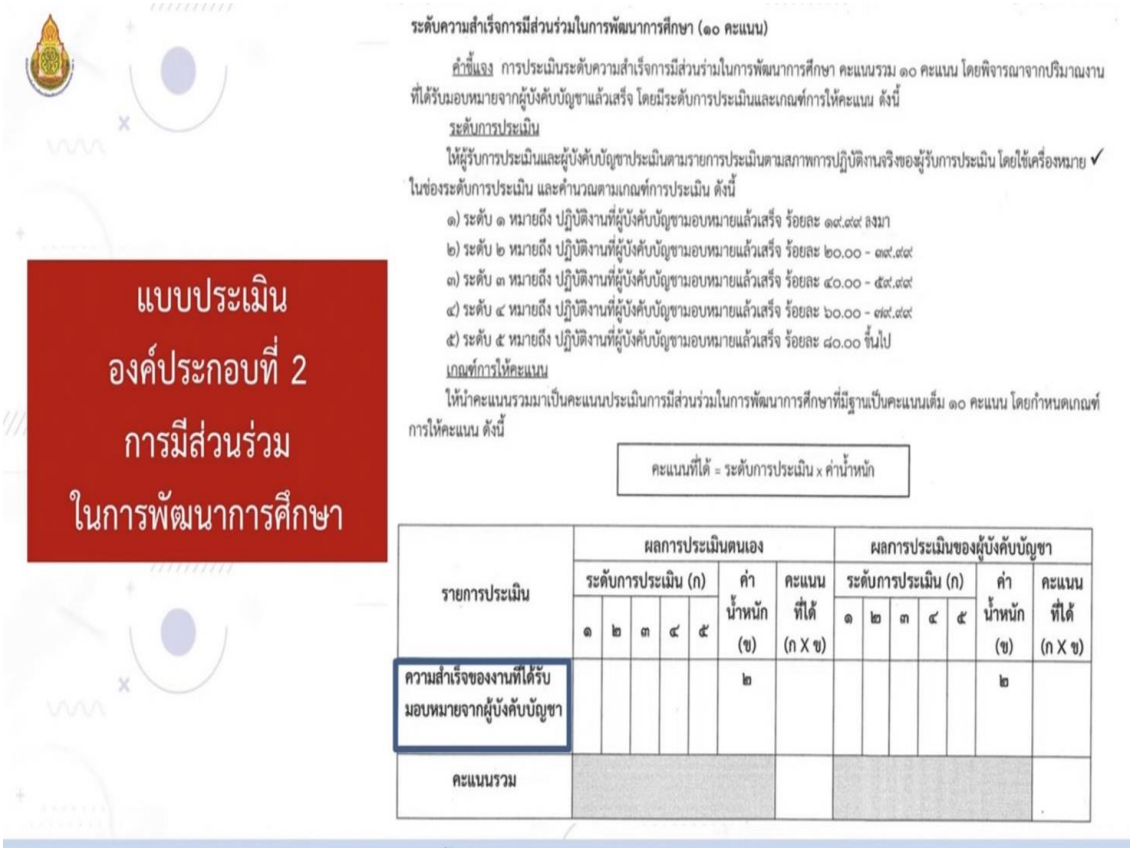
ระดับ	หมายถึง	การคิดคะแนน เต็ม 10 / เต็ม 20	
1	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมาก	2.50	5.00
2	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	5.00	10.00
3	ปฏิบัติได้ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมาก	7.50	15.00
4	ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	10.00	20.00

$$\text{คะแนนประเมิน} = \frac{\text{คะแนนรวม} \times 20}{40}$$

องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง (80 คะแนน)
2. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา (10 คะแนน)
3. การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ (10 คะแนน)

→ ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา



แบบประเมิน องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วม ในการพัฒนาการศึกษา

ระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา (๑๐ คะแนน)

คำชี้แจง การประเมินระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา คะแนนรวม ๑๐ คะแนน โดยพิจารณาจากปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาแล้วเสร็จ โดยมีระดับการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับการประเมิน

ให้ผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชาประเมินตามรายการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการประเมิน และคำนวณตามเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

๑) ระดับ ๑ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๙.๙๙ ลงมา

๒) ระดับ ๒ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๒๐.๐๐ - ๓๙.๙๙

๓) ระดับ ๓ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๔๐.๐๐ - ๕๙.๙๙

๔) ระดับ ๔ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๗๙.๙๙

๕) ระดับ ๕ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๘๐.๐๐ ขึ้นไป

เกณฑ์การให้คะแนน

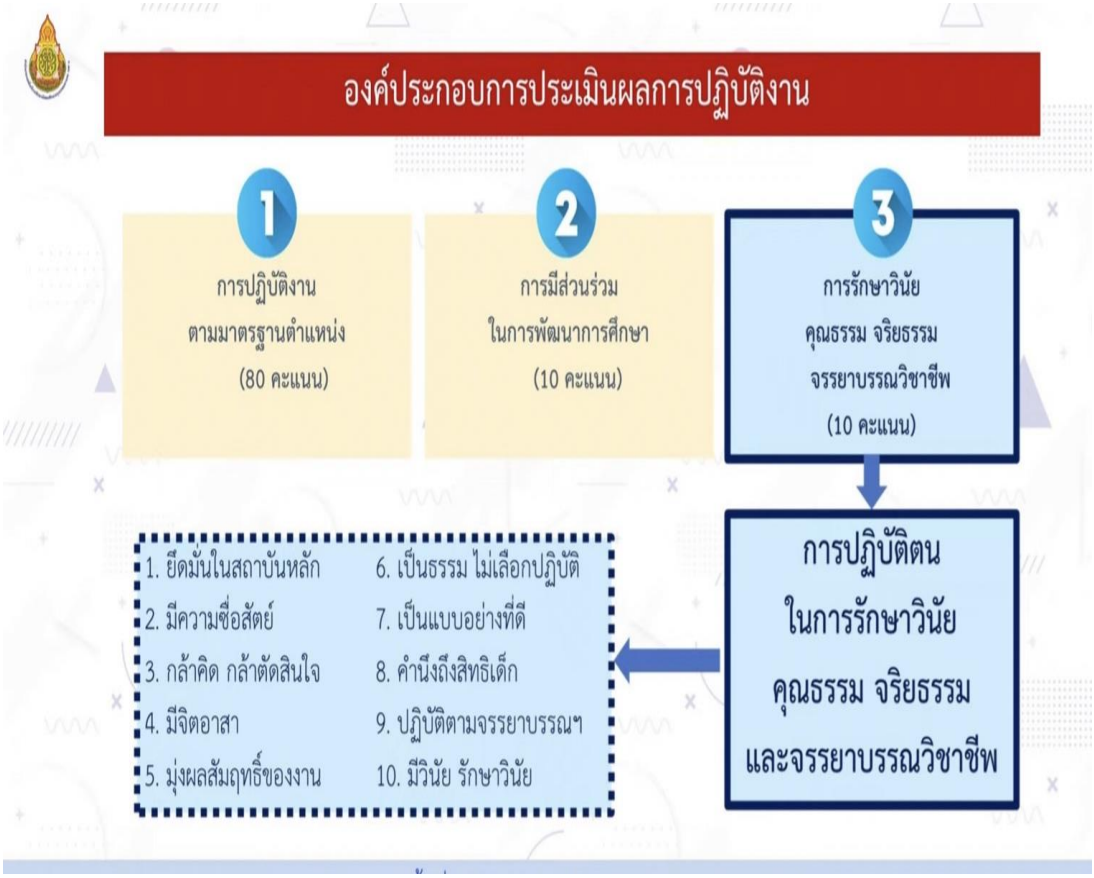
ให้นำคะแนนรวมมาเป็นคะแนนประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนนที่ได้ = ระดับการประเมิน x ค่าน้ำหนัก

รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง							ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา						
	ระดับการประเมิน (ก)					ค่าน้ำหนัก (ข)	คะแนนที่ได้ (ก X ข)	ระดับการประเมิน (ก)					ค่าน้ำหนัก (ข)	คะแนนที่ได้ (ก X ข)
	๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓	๔	๕		
ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา						๒							๒	
คะแนนรวม														

เกณฑ์การให้คะแนน องค์ประกอบที่ 2
การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

ระดับ	หมายถึง
1	ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ 19.99 ลงมา
2	ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ 20.00-39.99
3	ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ 40.00-59.99
4	ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ 60.00-79.99
5	ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ 80.00 ขึ้นไป



แบบประเมิน องค์ประกอบที่ 3 การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง คะแนน ๑	๒	๓	๔	ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา คะแนน ๑	๒	๓	๔
๑	ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข								
๒	มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา								
๓	มีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม								
๔	มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง								
๕	มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยคำนึงถึงคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ								
๖	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ								
๗	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา								
๘	เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล								
๙	ยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ								
๑๐	มีวินัยและการรักษาวินัย								
	คะแนนรวม								
	แปลงคะแนนรวมเป็นคะแนนการประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐ คะแนน (โดยนำคะแนนรวมหารด้วย ๔)								

๑๒. ตอบข้อซักถาม : โดย รองพัทธนันท์ นิลพัฒน์

ผอ.ร.ร.บ้านควนยูง : คุณครูที่มีการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเรียบร้อยแล้ว และขณะนี้อยู่ระหว่างรอคำสั่งแต่งตั้งฯ จะต้องทำ PA กับ ผอ. ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนดหรือไม่

รองพัทธนันท์ : กรณีนี้ เมื่อได้รับคำสั่งแต่งตั้งฯ เรียบร้อยแล้ว ให้คุณครูทำ PA กับ ผอ. ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ได้เลย

ผอ.ร.ร.ไทยรัฐวิทยา ๘๘ : กรรมการผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษา กรณีผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมาะสมการแต่งตั้งให้คุณครูหรือผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เกษียณอายุราชการสามารถเป็นผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษาสามารถกระทำได้ แต่ให้พิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมาะสม เช่น ถ้าโรงเรียนมีการประเมินครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษก็ไม่ควรแต่งตั้งครูที่เกษียณอายุราชการแล้วแต่มีวิทยฐานะต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษเป็นคณะกรรมการประเมินฯ กรณีโรงเรียนไม่มีครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษที่เกษียณอายุราชการแล้ว ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถใช้ดุลยพินิจโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินฯ เช่น อาจจะแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งในท้องถิ่นมาเป็นคณะกรรมการประเมินได้

รองพัทธนันท์ : กรรมการผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษา อาจจะแต่งตั้งครูที่เกษียณอายุราชการแล้ว, ผู้บริหารสถานศึกษาที่เกษียณอายุราชการแล้ว, ศึกษานิเทศก์ หรือเคยเป็นศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษสามารถแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการได้

ผอ.ร.ร.วัดราษฎร์เจริญ : กรรมการผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษาที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียนอื่น สามารถแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินครู ได้หรือไม่

รองพัทธนันท์ : สามารถแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิได้ อยู่ที่ดุลพินิจของผู้บริหารสถานศึกษา อาจจะแต่งตั้งศึกษานิเทศก์ไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษา ไม่กว่ากว่า ผศ. หรือครูจากสถานศึกษาอื่นที่ปัจจุบันยังเป็นครูอยู่ ในกลุ่มสาระเดียวกัน ในเครือข่ายเดียวกันในอำเภอเดียวกันก็ได้

ผอ.ร.ร.ไทยรัฐวิทยา ๘๘ : การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษาที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียนอื่น สามารถกระทำได้แต่ไม่เหมาะสม เพราะเจตนารมณ์ของการประเมิน คือ ให้ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนอื่นอาจจะยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในบริบทพื้นที่ของโรงเรียนอื่น

รองพัทธนันท์ : การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษาที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียนอื่น สามารถกระทำได้ เช่น แต่งตั้งให้ประเมินตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ผอ.ร.ร.วัดราษฎร์เจริญ : กรณีที่ ผอ.ร.ร.ไทยรัฐวิทยา ๘๘ สอบถาม คือ การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษาที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียนอื่น (ยังไม่เกษียณอายุราชการ) ประเมินครูโรงเรียนตนเอง (ผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษา) ซึ่งสามารถกระทำได้แต่ไม่เหมาะสม เพราะเจตนารมณ์ต้องการให้ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งตำแหน่งที่เหมาะสมจริงๆ คือ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ แต่เนื่องจากตำแหน่งศึกษานิเทศก์มีจำนวนน้อย จึงใช้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินด้วย

รองพัทธนันท์ : ขอบคุณทุกท่าน หากมีประเด็นสงสัยสามารถคุยนอกรอบกันได้ต่อไปฯ กรณีการประเมิน PA สามารถใช้การบริหารจัดการของคุณครูจากต่างโรงเรียน ต่างเครือข่าย และเครือข่ายเดียวกันที่จะมาแลกเปลี่ยนแนะนำ ในการประเมินคุณครู โดยเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน ซึ่งมีประโยชน์ในการแนะนำ การเปิดโอกาสและเป็นทางเลือกให้โรงเรียน โดยสนับสนุนให้ใช้บริบทพื้นที่ของโรงเรียนที่มีความใกล้เคียงกัน เป็นต้น

ที่ประชุม : รับทราบ

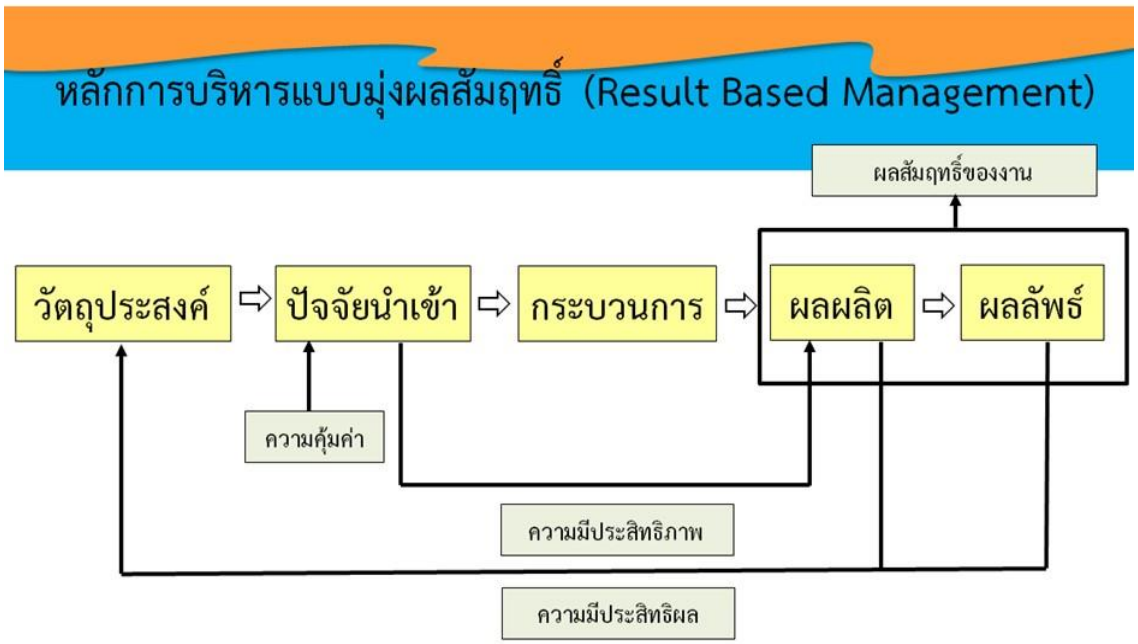
ประธาน : นายชูศักดิ์ ชูช่วย ผอ.สพป.สุราษฎร์ธานี เขต ๑

ประธานได้สรุปประเด็นนโยบายสำคัญ ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ โดยเน้นย้ำประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑. การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที เช่น การเมือง เศรษฐกิจ และสังคมฯ

๒. การปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และระมัดระวังการปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติ ว่าสามารถกระทำได้หรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้ บางกรณีไม่ได้มีการกำหนดไว้อย่างครอบคลุม (ช่องว่างทางกฎหมาย) บางกรณีขึ้นอยู่กับบริบทที่เกิดขึ้น เช่น พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนคำสั่งทางปกครองฯ เป็นต้น

๓. การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติต้องมีการกำหนดนิยามความหมาย และเจตนารมณ์ให้ชัดเจน เช่น การกำหนดผลผลิต (output) ผลลัพธ์ (outcome) ซึ่งนิยามความหมายของข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) คือ การใช้ทฤษฎีระบบ (System theory) ดังนี้



๔. การปฏิบัติตาม ว ๒๐/๒๕๖๕ (วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๕) เพื่อแก้ไขปัญหาความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) โดยให้ผู้ประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติงานจากการปฏิบัติจริงที่ได้ปฏิบัติตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ **ไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร** โดยให้ตรวจสอบข้อมูลจากผู้เรียนหรือผู้รับจากการปฏิบัติและพิจารณาจากหลักฐานในห้องเรียนหรือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว ผู้รับการประเมินไม่จำเป็นต้องจัดทำแฟ้มเอกสารขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน

“ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน” หมายความว่า ความรู้ ทักษะ เจตคติ ความคิด หรือคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตร ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือมีการพัฒนาการมากขึ้น เมื่อผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติตามกระบวนการหรือกิจกรรมที่ครูผู้สอนออกแบบและดำเนินการ ซึ่งพิจารณาได้จาก “ผลงาน” (Product” หรือ “ผลการปฏิบัติ” (Performance) ของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังการเรียนรู้ (ว ๙/๒๕๖๔ : หมวด ๑ หน้า ๒)

"ข้อตกลงในการพัฒนางาน" (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ข้าราชการครูได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรให้สูงขึ้น โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน (ว ๙/๒๕๖๔ : หมวด ๑ หน้า ๓)

***ทั้งนี้ ให้พึงระมัดระวังการประเมินของผู้บังคับบัญชา (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) **มิใช่** รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นผู้ประเมินครูฯ

"ผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา หมายความว่า ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น เมื่อได้มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ที่มีผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาขึ้น (ว ๑๐/๒๕๖๔ : หมวด ๑ หน้า ๒)

๕. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ การสั่งสมคุณงามความดี โดยเน้นการทำงานแบบละเอียดรอบคอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความยุติธรรม

ที่ประชุม : รับทราบ

เลิกประชุม : เวลา ๑๖.๓๐ น.

ผู้จดบันทึกประเด็นการประชุม : น.ส.ประภัสสร โยธารักษ์
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ผู้ตรวจบันทึกการประชุม : นางสุชาดา ลิ่มสวัสดิ์
รอง ผอ.สพป.สุราษฎร์ธานี เขต ๑

รายชื่อผู้เข้าประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพ
สำหรับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑
วันพุธที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ โรงแรมไดมอนด์พลาซ่า อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้เข้าประชุม

สพป.สฎ.๑

๑ นายชูศักดิ์ ชูช่วย	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑
๒ นายจุติพร ขาวมะลิ	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑
๓ นางพัทธนันท์ นิลพัฒน์	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑
๔ นางสุชาดา ลิ่มสวัสดิ์	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑
๕ น.ส.กรรณิกา ประสงค์จินดา	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
๖ ส.ต.ต.ยุทธนา บุณยตุลานนท์	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
๗ นายชูศักดิ์ แก้วนุ่น	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน
๘ นางอารีย์ นิลเอก	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
๙ นางนัยนา เกิดศรี	ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน
๑๐ นายสิงหนาท คงทรัพย์	ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายและคดี
๑๑ นายสมชาย คชไพร	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๑๒ น.ส.สุจารี ชัยประดิษฐ์	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศฯ
๑๓ นางดวงมณี ฉิมพลี	ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ
๑๔ น.ส.ณฐกร รักษ์ธรรม	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี

๑๕ น.ส.สุพรรณี หิริศักดิ์สกุล	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านควนยูง
๑๖ นายจำนงค์ นวลขาว	ผู้อำนวยการโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง
๑๗ น.ส.จาริยา มินทการ	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านซอย ๒
๑๘ ว่าที่ พ.ต. มนตรี อินทร์แก้ว	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าเพชร
๑๙ นายเสวก เอียดนิมิตร	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางใหญ่
๒๐ นางขวัญใจ บุญสินธุ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดสุนทรนิวาส
๒๑ นายสาธิต สร้างสกุล	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสมหวัง
๒๒ นายสุกฤษฎิ์ ศักดิ์จันทร์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสุชน
๒๓ น.ส.ริยาภรณ์ ยงคณะ	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกลางใหม่
๒๔ นายนันทวัฒน์ สุวรรณนิตย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโพธิ์นิมิต
๒๕ นางรฐา วระกาญจน์	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าทอง
๒๖ นางจิตรลดา สุวรรณทิพย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันติสุข
๒๗ น.ส.จิราวรรณ หนูแปลก	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนทีคมเขต
๒๘ น.ส.กิ่งกาญจน์ ทินชิณพงศ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดแหลมทอง
๒๙ นายศุภชัย เวชกุล	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสุราษฎร์ธานี

๓๐ นายวีระพงศ์ ไชยามาตย์ แทนผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพหวาย
๓๑ นางดวงพร ดุษฎี ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางใบไม้
๓๒ นายศรีเพชรวัชร ศรีเมือง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองสุข
๓๓ นางสมนึก อินทรเทพ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชลธาร
๓๔ นายประจวบ ปานดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทอนหญ้าปล้อง

อำเภอกาญจนดิษฐ์

๓๕ นายนฤนาท สงพรหม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองสระ
๓๖ นายจีระศักดิ์ นิธิพัฒนานนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคงคาล้อม
๓๗ นางพูนสุข เผือกเดช ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงลีบ
๓๘ นายชิษณุพงศ์ สุขสวัสดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกำสนประชาสรรค์
๓๙ นางกรรณิกา ขาวเรือง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกำสนราษฎร์อุทิศ
๔๐ น.ส.ภัทราวลัย ลิ้นโป ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขานางเภา
๔๑ นางเนตรนภาพร ฤกษ์อุไร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวังไทร
๔๒ นางสุนิตา คงวิจิตร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคีรีรอบ
๔๓ นายสาคร บัวผุด ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไสใน
๔๔ นายสัญญา รอดดำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่โมกข์
๔๕ นายอมรพจมาน พรหมพัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบ่อน้ำร้อน
๔๖ น.ส.ศิริพร ปักษา รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกงหนิง
๔๗ นายธาดา อักษรชื่น ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านศิลางาม
๔๘ น.ส.ศลัณยพร ทองถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านใน
๔๙ น.ส.ขณพพร นนทวัฒน์ แทนผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองนามิตรภาพที่ ๒๐๑
๕๐ ว่าที่ ร.ต.อัมโร รักช่วย ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๘๘ (บ้านคลองควน)
๕๑ นางจีราวรรณ เส้งคิ้ว รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนวัดอุทยาราม
๕๒ นายจิตณรงค์ ชัยชนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนหลวง
๕๓ น.ส.ซึ้งกมล พิรุณกาญจน์ รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังทองสามัคคี
๕๔ น.ส.จิรัฐติกาล ชาสุวรรณ แทนผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประสพ
๕๕ นางลีลาวดี ศรีเผือก ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนสน
๕๖ นางวิมลรัตน์ ก่อบุญขวัญ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนยาง
๕๗ นางอุรา คลังวัง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าโพธิ์
๕๘ นายสุรวุฒิ แก้วโรย ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขาพระนิ่ม
๕๙ นางวณิชชา เดี่ยววาณิชย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าไทร (ดิตถานุเคราะห์)
๖๐ นายขวัญชัย ชูช่อเกตุ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทับท้อน
๖๑ น.ส.กิติยา เก้าเอี้ยน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางสำโรง
๖๒ นางอวยพร ซุ่นกี่ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขาแก้ว
๖๓ นายรัฐพงษ์ พงศาปาน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดแสงประดิษฐ์
๖๔ นายวันชัย เกิดพัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวชิรประดิษฐ์
๖๕ น.ส.จรรยา เจ๊ะเหยง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนิกรประสาท

๖๖ นายสิรวิชญ์ ทองปรีชา ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกาญจนาราม
๖๗ น.ส.อมรรัตน์ สายชนะพันธ์ รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเปล
๖๘ น.ส.อาทิตยา ทองปลอด ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพ่วง
๖๙ นางพิลาวรรณ ชัยรัตน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากกะแดะ
๗๐ น.ส.นงนภัส ปานสมุทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าเสาเภา
๗๑ นายสุขสวัสดิ์ จิตติอาภรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกงตาก
๗๒ น.ส.ศิริพร บุญรักษ์ รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านควนราชา
๗๓ นายเอกรินทร์ บุณยะโพธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยด่าน
๗๔ นางผกามาศ หนูแดง รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวหมากบน
๗๕ นางปิยนาถ เชี่ยวสมุทร รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวหมากล่าง
๗๖ น.ส.ศิรยาศ์ อสิอุโค ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยโศก
๗๗ น.ส.ปนัดดา สามารถ รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมะม่วงหวาน
๗๘ นายอัษฎากร สอนทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไสขาม
๗๙ นางปิยธิดด์ วงศ์มหาชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปากคู
๘๐ นางอนงค์นาฎ ทองยวน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไสตอ
๘๑ นายคล้อย สังฆะมาศ รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองกรูด
๘๒ ว่าที่ ร.ต.ประสงค์ รอดดำ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพุฒ
๘๓ น.ส.ปุริดา จิระพันธ์ทวีวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านควนนิมิต
๘๔ นางทวีวรรณ จันทนาคิน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังหวาย

อำเภอดอนสัก

๘๕ น.ส.ภวมัย เพ็ชรคงทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองคราม
๘๖ น.ส.ดวงลัดดา ปะระทัง แทนผู้อำนวยการโรงเรียนองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ๙
๘๗ นายจิรศักดิ์ ทองเพชร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดินแดงสามัคคี
๘๘ นางจิรพรรณ สิกขวัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคีรีวง
๘๙ น.ส.ณัฐธิดา สีทอง รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านใหม่สามัคคี
๙๐ นายสมพร แก้วมณี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคอกช้าง
๙๑ น.ส.อาริตา ทิพย์มหัด รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนเสาธง
๙๒ น.ส.จิราภรณ์ หมานพัฒน์ แทนผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนอก
๙๓ นางสุภารัตน์ ศรีเนียม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านศรีชัยคราม
๙๔ นางจาริณี บุญร่ม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชลคราม
๙๕ น.ส.กมดาสน์ ใจเพชร รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนทีวัฒนาราม
๙๖ นายชัชชัย ไชยโย ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านนางกำ
๙๗ นางปรีดา เต็มพร้อม รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดวิสุทธิชลาราม
๙๘ นางสาวอารี มลไชย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเกาะนกเภา
๙๙ นายทศพร ประยูรบุตร ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดเขาสุวรรณประดิษฐ์
๑๐๐ นางศุภวรรณ ทองใบ รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากดอนสัก
๑๐๑ นายวรพจน์ บัวจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยเสียด

๑๐๒ น.ส.รัตนวรรณ นันทเกษตร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสิงขร
๑๐๓ น.ส.อรทัย นาคพันธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำฉา

อำเภอเกาะสมุย

๑๐๔ นายอภิเดช จิตรมุ่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนธูป
๑๐๕ นายวินัย เพ็งเคียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอ่างทอง

๑๐๖ นางสาววรรณา จินา ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดแจ้ง
๑๐๗ นายพุทธพันธุ์ พรหมรักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนาราเจริญสุข
๑๐๘ นายดำรงพล อินทจันทร์ รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคีรีวงการาม
๑๐๙ นายโกศล สมคะแน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหน้าค่าย
๑๑๐ นายจักรพงศ์ อินทร์เจริญ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสันติวราราม
๑๑๑ นางธชษภร(พิลดา) รัตนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประเดิม
๑๑๒ น.ส.กฤตกร เมืองพรหม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคุณาราม
๑๑๓ นายเทพบรรจง พูลสวัสดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกลาง
๑๑๔ นายจรัญ ทองปัสโนว์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุณฑริการาม
๑๑๕ นางสาวเบญจวรรณ บุญสิน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสว่างอารมณ์
๑๑๖ นายโสมนัส ศรีขวัญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดงาม
๑๑๗ นางนงลักษณ์ พาจันดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปลายแหลม
๑๑๘ นางมนพัทธ์ เพ็งทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแหลมหอย
๑๑๙ นางอุทัยวรรณ ภู่ศิริวัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดภูเขาทอง
๑๒๐ น.ส.อัจฉรา สมหวัง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบ่อผุด
๑๒๑ นางจริยา บัวแย้ม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางรักษ์
๑๒๒ นางนิตยา สาระคง รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนเกาะพลวย

อำเภอเกาะพะงัน

๑๒๓ น.ส.เยาวลักษ์ บุญลาภ รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านใต้
๑๒๔ นางนงค์นพพร ฟิลิป รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท้องนายปาน
๑๒๕ นางอมราวดี จันทนานนท์ เลย์ต้น รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดริ้น
๑๒๖ นายวิโรจน์ ทองถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเกาะเต่า
๑๒๗ นายสุวัช เพียรเกษตร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราษฎร์เจริญ
๑๒๘ นายวรรณกร วณิชชาภิวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมะเดื่อหวาน
๑๒๙ นางเบญจวรรณ มุนเนียม รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโฉลกหลำ
๑๓๐ นางสิริภรณ์ อัตภิญโญ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสมัยคงคา
๑๓๑ นายวัชรินทร์ วรเวทย์ชลิต ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านศรีธนู

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑๓๒ นางสาวนลิน เล็กมาก ศึกษานิเทศก์
๑๓๓ นางสาวนิภาพร ทิพย์แก้ว ศึกษานิเทศก์
๑๓๔ น.ส.โสภิตา ปลอดภัย ศึกษานิเทศก์

๑๓๕ นางอรัญญา มูสีสุทธิ์	ศึกษานิเทศก์
๑๓๖ น.ส.ภัทรภร อินทร์ยิ้ม	ศึกษานิเทศก์
๑๓๗ น.ส.วิมล แก้วประภาส	ศึกษานิเทศก์
๑๓๘ ว่าที่ ร.ต.หญิงณิชาภัทร ธิปัตย์	ศึกษานิเทศก์
๑๓๙ นางเรณู สุทธินุ่น	ศึกษานิเทศก์
๑๔๐ นางพจมาศ จันทราธรกุล	ศึกษานิเทศก์
๑๔๑ นายธีรวุฒิ ชุมทองโด	ศึกษานิเทศก์
๑๔๒ นางกัลยกร มุขนาค	ศึกษานิเทศก์
๑๔๓ นางสิรภัทร เซี่ยงฉิน	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ
๑๔๔ น.ส.ประภัสสร โยธารักษ์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๑๔๕ น.ส.ภัทราภรณ์ ชิตรัตถา	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

ผู้ไม่มาประชุม

-