



นโยบาย

แนวทาง และหลักเกณฑ์

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3



กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

คำนำ

นโยบาย แนวทาง และหลักเกณฑ์การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อให้ทราบแนวทาง
กระบวนการ และขั้นตอน การดำเนินงานด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด
เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 และสถานศึกษาในสังกัด

ขอขอบคุณท่านผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
ที่ได้ให้คำแนะนำในการจัดทำเอกสารเล่มนี้, ขอขอบคุณรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ที่ดูแลกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดมา
ตลอดจนการให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ เป็นผลทำให้เอกสารนโยบาย แนวทาง และหลักเกณฑ์
การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 3 เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงอย่างดียิ่ง

คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากเอกสารเล่มนี้ ผู้จัดทำขอมอบเป็นวิทยาทานแต่ผู้มีพระคุณ
ตลอดจน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และทุกท่านที่มีส่วนร่วม ไว้ ณ โอกาสนี้

จิณัฐตา กาฬกาญจน์

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

พฤษภาคม 2564

สารบัญ

หน้า

คำนำ	
สารบัญ	
นโยบาย แนวทาง และหลักเกณฑ์การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3	1
บทนำ	
อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3	1
นโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4
นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ	5
นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	10
นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3	13
นโยบายการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษา	16
นโยบายที่ 3 ด้านคุณภาพ	16
บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	19
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3	20
นักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3	21
ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3	22
แนวทางการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3	23
แนวทาง/ขั้นตอน/กระบวนการดำเนินงาน	23
ระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	35
หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 22 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560	35
หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 14 ลงวันที่ 24 กันยายน 2561	37
แก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 19 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2561	37

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 2 ลงวันที่ 4 มกราคม 2562	41
หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 8 ลงวันที่ 29 เมษายน 2563	45
ภาคผนวก	47



นโยบาย แนวทาง และหลักเกณฑ์การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

บทนำ

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

ข้อ 5 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 6 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน

และในปี 2561 ได้มีประกาศราชกิจจานุเบกษา ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น

10. กลุ่มกฎหมายและคดี ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

ข้อ 7 ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการฝึกอบรมการพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง
- 2) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน
- 3) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน

วิชาชีพและจรรยาบรรณ

- 4) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

- 5) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศ

หรือต่างประเทศ

- 6) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

- 7) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่

ได้รับมอบหมายทิศทางการพัฒนาการศึกษา

นโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการปรับวิสัยทัศน์ พัฒนาพลเมืองให้เข้มแข็ง ด้วยแผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563-2565) ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในช่วงแรก (พ.ศ. 2561-2565) ทิศทางของกระทรวงศึกษาธิการ ในระยะ 3 ปีข้างหน้า กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ที่ให้นำหนักจากการใช้ประโยชน์จากโอกาสภายนอก เพื่อมาลดจุดอ่อนภายในกระทรวงศึกษาธิการ เน้นไปที่การวางระบบบริหารจัดการให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ระดับจังหวัด และระดับภาคภูมิศาสตร์ เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

วิสัยทัศน์ “กระทรวงศึกษาธิการวางระบบเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม มีงานทำ มีอาชีพ และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง”

พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา
2. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
3. มุ่งความเป็นเลิศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
4. ปรับปรุงระบบบริหารจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร เพิ่มความ

คล่องตัวในการรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษา และสร้างเสริมธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์

1. พัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล
2. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
4. เพิ่มโอกาสให้คนทุกช่วงวัยเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
5. ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ

นายณัฐวุฒิ ที่ปสุวรรณ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ณ เวลานั้น) ลงนามในประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาและการบริหารจัดการการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ วัตถุประสงค์ของแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และนโยบายของรัฐบาล โดยเฉพาะนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนสู่ศตวรรษที่ 21 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการจึงประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาและการบริหารจัดการการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุเป้าหมาย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 12 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อให้ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ยึดเป็นกรอบการดำเนินงานในการจัดทำแผนและงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พร้อมทั้งขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพในทุกมิติ โดยใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า เพื่อมุ่งเป้าหมาย คือ ผู้เรียนทุกช่วงวัย ดังนี้

หลักการตามนโยบาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่น ๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2561 – 2564) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2562 – 2565) รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคาดหวังว่าผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ดังนั้นในการเร่งรัดการทำงานภาพรวมกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม และผลักดัน

ให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติ กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดนโยบาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

1) ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการ โดยมุ่งปฏิรูปองค์การเพื่อหลอมรวมภารกิจและบุคลากร เช่น ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการต่างประเทศ ด้านเทคโนโลยี ด้านกฎหมาย ฯลฯ ที่สามารถลดการใช้ทรัพยากรทับซ้อน เพิ่มประสิทธิภาพและความเป็นเอกภาพ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยทั้งการบริหารงานและการจัดการศึกษารองรับความเป็นรัฐบาลดิจิทัล

2) ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารทรัพยากร โดยมุ่งปฏิรูปกระบวนการวางแผนงาน/โครงการแบบร่วมมือและบูรณาการ ที่สามารถตอบโจทย์ของสังคมและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งกระบวนการจัดทำงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า ส่งผลให้ภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และนานาชาติ เชื่อมันและร่วมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษามากยิ่งขึ้น

3) ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการและพัฒนากำลังคนของกระทรวงศึกษาธิการโดยมุ่งบริหารจัดการอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการปฏิรูปองค์การ รวมทั้งพัฒนาสมรรถนะและความรู้ ความสามารถของบุคลากรภาครัฐ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานรองรับความเป็นรัฐบาลดิจิทัล

4) ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ โดยมุ่งให้ครอบคลุมถึงการจัดการศึกษาเพื่อคุณวุฒิ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

จุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1.1) การจัดการศึกษาเพื่อคุณวุฒิ

จัดการเรียนรู้เชิงรุกและการวัดประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

ส่งเสริมการพัฒนากรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา ตามความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายและแตกต่างหลากหลายตามบริบทของพื้นที่

พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จากประสบการณ์จริงหรือจากสถานการณ์จำลองผ่านการลงมือปฏิบัติ ตลอดจนจัดการเรียนการสอนในเชิงแสดงความคิดเห็นเพื่อเปิดโลกทัศน์มุมมองร่วมกันของผู้เรียนและครูให้มากขึ้น

พัฒนาผู้เรียนให้มีความรอบรู้และทักษะชีวิต เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิต และสร้างอาชีพ อาทิ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สุขภาวะและทัศนคติที่ดีต่อการดูแลสุขภาพ

1.2) การเรียนรู้ตลอดชีวิต

จัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประชาชนทุกช่วงวัย เน้นส่งเสริมและยกระดับทักษะ ภาษาอังกฤษ (English for All)

ส่งเสริมการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับผู้เข้าสู่สังคมสูงวัย อาทิ อาชีพ ที่เหมาะสมรองรับสังคมสูงวัยหลักสูตรการพัฒนาคุณภาพชีวิต และหลักสูตรการดูแลผู้สูงวัย หลักสูตร BUDDY โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน โรงเรียน และผู้เรียน หลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อส่งเสริม ประชาสัมพันธ์สินค้าออนไลน์ระดับตำบล

ส่งเสริมโอกาสการเข้าถึงการศึกษาเพื่อทักษะอาชีพและการมีงานทำ ในเขตพัฒนา พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเขตพื้นที่พิเศษ (พื้นที่สูง พื้นที่ตามแนวตะเข็บชายแดน และพื้นที่ เกาะแก่ง ชายฝั่งทะเล ทั้งกลุ่มชนต่างเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มชนชายขอบ และแรงงานต่างด้าว)

พัฒนาครูให้มีทักษะ ความรู้ และความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ และภาษาอังกฤษ รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนเพื่อฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็น ระบบและมีเหตุผลเป็นขั้นตอน

พัฒนาครูอาชีวศึกษาที่มีความรู้และความสามารถในทางปฏิบัติ (Hands – on Experience) เพื่อให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญทางวิชาการ โดยร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำ ของประเทศจัดหลักสูตรการพัฒนาแบบเข้มข้นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี

พัฒนาสมรรถนะและความรู้ความสามารถของบุคลากรกระทรวงศึกษาธิการ ให้มี ความพร้อมในการปฏิบัติงานรองรับความเป็นรัฐบาลดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีศูนย์พัฒนา สมรรถนะบุคลากรระดับจังหวัดทั่วประเทศ

2) การพัฒนาการศึกษาเพื่อความมั่นคง

พัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยน้อมนำยุทธศาสตร์ พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึงพัฒนา” เป็นหลักในการดำเนินการ

เฝ้าระวังภัยทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยเฉพาะภัย จากยาเสพติด อาชญากรรมทางไซเบอร์ การค้ามนุษย์

ส่งเสริมให้ใช้ภาษาท้องถิ่นร่วมกับภาษาไทย เป็นสื่อจัดการเรียนการสอนในพื้นที่ที่ใช้ภาษา อย่างหลากหลายเพื่อวางรากฐานให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านการคิดวิเคราะห์ รวมทั้งมีทักษะการสื่อสารและใช้ ภาษาที่สามในการต่อยอดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปลูกฝังผู้เรียนให้มีหลักคิดที่ถูกต้องด้านคุณธรรม จริยธรรม และเป็นผู้มีความพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา โดยใช้กระบวนการลูกเสือ และยุวกาชาด

3) การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

สนับสนุนให้สถานศึกษาอาชีวศึกษามลิตกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ ตามความเป็นเลิศของแต่ละสถานศึกษาและตามบริบทของพื้นที่ รวมทั้งสอดคล้องกับความต้องการของประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สนับสนุนให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ และจัดการเรียนการสอนด้วยเครื่องมือปฏิบัติที่ทันสมัยและสอดคล้องกับเทคโนโลยี โดยเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) และทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ

4) การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ ศึกษาและปรับปรุงอัตราเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายต่อหัวในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ

ระดมสรรพกำลังเพื่อส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาให้สอดคล้องพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562

5) การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เสริมสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริมการพัฒนาสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ให้สามารถเป็นอาชีพ และสร้างรายได้

6) การปรับดูแลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ

ปฏิรูปองค์การเพื่อลดความทับซ้อน เพิ่มประสิทธิภาพและความเป็นเอกภาพของหน่วยงานที่มีภารกิจใกล้เคียงกัน เช่น ด้านประชาสัมพันธ์ ด้านต่างประเทศ ด้านเทคโนโลยี ด้านกฎหมาย เป็นต้น

ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เป็นอุปสรรคและข้อจำกัดในการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนและประชาชน ตลอดจนจนกระทรวงศึกษาธิการโดยรวม

สนับสนุนกิจกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา (Big Data)

พัฒนาระบบการบริหารจัดการและพัฒนากำลังคนของกระทรวงศึกษาธิการ ให้สอดคล้องกับการปฏิรูปองค์กร

สนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล เพื่อให้สามารถบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างอิสระและมีประสิทธิภาพ ภายใต้กรอบแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ

จัดตั้งหน่วยงานวางแผนทางการเงิน (Financial Plan) ระดับจังหวัด เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ

ส่งเสริมโครงการ 1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ โดยเน้นปรับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกบริเวณโรงเรียนให้เอื้อต่อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ

การขับเคลื่อนนโยบายและจุดเน้นสู่การปฏิบัติ

1) ให้ส่วนราชการ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นำนโยบายและจุดเน้น เป็นกรอบแนวทางมาใช้ในการวางแผนและจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยคำนึงถึงมาตรการ 4 ข้อ ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ให้แนวทางในการบริหารงบประมาณไว้ ดังนี้

1.1) งดจัดงาน ต่างประเทศ 1 ปี ยกเว้นกรณีที่มีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อกระทรวงศึกษาธิการ

1.2) ลดการจัดอบรมสัมมนาที่มีขนาดใหญ่และใช้งบประมาณมาก

1.3) ยกเลิกการจัดงาน Event และ

1.4) ทบทวนงบประมาณที่มีความซ้ำซ้อน

2) ให้มีคณะกรรมการติดตาม ประเมินผล และรายงานการขับเคลื่อนนโยบายและจุดเน้นสู่การปฏิบัติระดับพื้นที่ โดยให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน สำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นฝ่ายเลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการตามลำดับ โดยมีบทบาทภารกิจในการตรวจราชการ ติดตาม ประเมินผลในระดับนโยบาย และจัดทำรายงานเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการทราบตามลำดับ

3) กรณีมีปัญหาในเชิงพื้นที่หรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ให้ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล และดำเนินการแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ก่อน โดยใช้ภาคีเครือข่ายในการแก้ไขข้อขัดข้อง พร้อมทั้งรายงานต่อคณะกรรมการติดตามข้างต้น ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการตามลำดับ

อนึ่ง สำหรับภารกิจของส่วนราชการหลักและหน่วยงานที่ปฏิบัติในลักษณะงานในเชิงหน้าที่ (Function) งานในเชิงยุทธศาสตร์ (Agenda) และงานในเชิงพื้นที่ (Area) ซึ่งได้ดำเนินการอยู่ก่อนเมื่อรัฐบาลหรือกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายสำคัญเพิ่มเติมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 นอกเหนือจากที่กำหนด หากมีความสอดคล้องกับหลักการนโยบายและจุดเน้นข้างต้น ให้ถือเป็นหน้าที่ของส่วนราชการหลักและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเร่งรัด กำกับ ติดตาม ตรวจสอบให้การดำเนินการเกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรมด้วยเช่นกัน

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 และมาตรา 258 (จ) ได้บัญญัติให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกัน ระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูให้เป็นผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู ตลอดจนปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัดของแต่ละบุคคล และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 28/2559 เรื่อง ให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ข้อ 3 ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี ให้มีมาตรฐานและคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้กำหนดเป้าหมายให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต ประกอบกับแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 11 ด้านการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ที่กำหนดให้มีการพัฒนาเด็กปฐมวัย ให้ได้รับการพัฒนา สมรรถนะ และคุณลักษณะที่เต็มวัยทุกด้าน สำหรับเด็กวัยเรียนให้มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 ครบถ้วน รู้จักคิดวิเคราะห์ รักการเรียนรู้ มีสำนึกพลเมือง และประเด็นที่ 12 ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาการเรียนรู้ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และการตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้น ปีงบประมาณ

พ.ศ. 2564 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยปลดล็อก ปรับเปลี่ยน และเปิดกว้าง ในเรื่องของระบบการบริหารจัดการ และการพัฒนากำลังคน ระบบการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ และสิ่งที่เป็นเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผล ตามนโยบายการศึกษายกกำลังสอง (Thailand Education Eco – System : TE2S) การศึกษาที่เข้าใจ อุปทาน (Supply) และตบโจทย์อุปสงค์ (Demand) แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา มีเป้าหมายให้ผู้เรียน ทุกกลุ่มวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสากล มีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ มีความรับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกเมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2562 เห็นชอบการปรับแผน การปฏิรูปประเทศให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และมติ คณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง โดยคัดเลือกเฉพาะกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) มีความสำคัญเร่งด่วนและสามารถดำเนินการและวัดผลได้อย่าง เป็นรูปธรรมในช่วงปี พ.ศ. 2564 - 2565 ซึ่งกิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัย 2) การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ ที่ 21 และ 3) การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ มาตรฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตระหนักถึงนโยบายด้านการศึกษา ซึ่งถือเป็น ส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วในทุกด้าน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเกิดผลสัมฤทธิ์ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 สอดคล้องกับ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการและแผน ปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา โดยเฉพาะกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) ที่มีความสำคัญเร่งด่วน และสามารถดำเนินการและวัดผลได้อย่าง เป็นรูปธรรมในช่วงปี พ.ศ. 2564 - 2565 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2565 ดังนี้

1) ด้านความปลอดภัย

พัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากร ทางการศึกษาและสถานศึกษา จากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการมีสุขภาวะที่ดี สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ

2) ด้านโอกาส

2.1) ส่งเสริม ให้เด็กปฐมวัยได้เข้าเรียนทุกคน มีพัฒนาการที่ดี ทั้งร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้สมกับวัย

2.2) ดำเนินการให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน วางรากฐานการศึกษาเพื่ออาชีพ สามารถวิเคราะห์ตนเองเพื่อการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพตรงตามศักยภาพและความถนัดของตนเอง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษสู่ความเป็นเลิศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2.3) พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่อยู่ในการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อป้องกันไม่ให้ออกจากระบบการศึกษา รวมทั้งช่วยเหลือเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคันให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน

2.4) ส่งเสริมให้เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีพื้นฐานในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3) ด้านคุณภาพ

3.1) ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน เป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง

3.2) พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัล และภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการเลือกศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ

3.3) ปรับหลักสูตรเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ ที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นในแต่ละระดับ จัดกระบวนการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง รวมทั้งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สร้างสมดุลทุกด้าน ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทุกปัญญา พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลผู้เรียนทุกระดับ

3.4) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

4) ด้านประสิทธิภาพ

4.1) พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีนวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

4.2) พัฒนาโรงเรียนมัธยมดีสี่มุมเมือง โรงเรียนคุณภาพของชุมชน โรงเรียนขนาดเล็ก

และโรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Alone) ให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

4.3) บริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีจำนวนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 น้อยกว่า 20 คน ให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับนโยบายโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

4.4) ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ และสถานศึกษาที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ

4.5) สนับสนุนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้เป็นต้นแบบการพัฒนาวัตกรรมการศึกษา และการเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.6) เพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายทางการศึกษาให้โรงเรียนในสังกัดได้นำไปปฏิบัติ และได้จัดทำนโยบาย เป้าประสงค์ จุดเน้น ตัวชี้วัด และโครงการ เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

วิสัยทัศน์ “Spb3 บริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ”

พันธกิจ

1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีคุณภาพ

2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม ภาวะเครือข่าย การบูรณาการการจัดการศึกษาและเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

4) ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ และมีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สู่ยุคไทยแลนด์ 4.0

5) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

6) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและศาสตร์พระราชา

ค่านิยม (Value) “รู้ รัก สามัคคี มีคุณธรรม”

- รู้ : คือ ปัญญา มีความรู้ความเข้าใจในงานที่จะต้องทำ
- รัก : คือ การมีความรัก ความพอใจในงานที่จะต้องทำ
- สามัคคี : คือ การร่วมกันทำงานด้วยความจริงใจ อย่างพร้อมเพรียงกัน
- มีคุณธรรม : คือ ซื่อสัตย์สุจริต ขยันอดทน เสียสละ

แนวทางการขับเคลื่อนการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการศึกษาไว้ ดังนี้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการแสวงหาจุดเด่น จุดเน้นการพัฒนางานที่นอกเหนือจากนโยบาย เพื่อนำไปสู่วิธีปฏิบัติที่ดี (Best practice) หรือนำไปสู่ความเป็นเลิศ (Management excellence)

2) ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษา คิดสร้างสรรค์พัฒนางานในเชิงบริหารจัดการศึกษา ได้อย่างอิสระมีนวัตกรรมของตนเอง

3) ดำเนินการนโยบาย 3 คืน (3 Return) อย่างต่อเนื่อง

3.1) คืนครูสู่ห้องเรียนให้ครูปฏิบัติการสอนเต็มกำลัง เต็มเวลา

3.2) คืนผู้บริหารสู่โรงเรียน ให้ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ภายในโรงเรียน ไม่ละทิ้ง

โรงเรียน

3.3) คืนศึกษานิเทศก์สู่ครู ให้ศึกษานิเทศก์ออกนิเทศเชิงรุกลงพื้นที่ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (ลดกิจกรรมการอบรมและการนำครูออกจากห้องเรียนให้น้อยลง)

4) ดำเนินการตามนโยบายคืนความสุขให้กับนักเรียน

4.1) คืนธรรมชาติ ปลุกฝังจิตสำนึกให้นักเรียนรักธรรมชาติ ตระหนักและหวงแหนธรรมชาติ ชี้ให้เห็นภัยพิบัติที่เกิดจากการทำลายธรรมชาติ เรียนรู้ การดำเนินชีวิตในสภาวะการณ์ที่โลกกำลังเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ

4.2) คืนวัฒนธรรม จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิต วัฒนธรรม นิยมประเพณีของไทย เพื่อให้วัฒนธรรมไทยเป็นรากฐานนำไปสู่การสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม

4.3) คืนความเป็นไทย ส่งเสริมให้นักเรียนมีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

รัฐมีหลังของบรรพบุรุษไทย รู้รักสามัคคี รู้หน้าที่ และการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมไทย มีวินัยในตนเอง

5) จุดเน้น 10 เพิ่ม ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

เป็นต้นมา มีดังนี้

5.1) เพิ่มนักเรียนดี มีคุณธรรม มีจิตอาสา มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง

5.2) เพิ่มคุณภาพของผู้เรียนให้มิตักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศด้านทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต นำไปสู่การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

5.3) เพิ่มศักยภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ

5.4) เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาให้ผู้เรียนทุกคน

ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง

5.5) เพิ่มการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อ

คุณภาพการจัดการศึกษา โดยใช้ 3S1C

3S = S - Spb3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 3

S - School

โรงเรียน

S - Social

สังคม, ชุมชน

1C = C - Cooperation ความร่วมมือร่วมใจของทุกภาคส่วน

5.6) เพิ่มการสร้างขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

อย่างเสมอภาค และเป็นธรรม

5.7) เพิ่มการเตรียมความพร้อมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และ

สติปัญญา

ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ

5.8) เพิ่มการสร้างความเข้มแข็งทางศิลปวัฒนธรรม (1 โรงเรียน 1 ศิลปะพื้นบ้าน)

อย่างเป็นรูปธรรม

5.9) เพิ่มคุณภาพการศึกษาด้วยระบบการนิเทศและระบบประกันคุณภาพการศึกษา

5.10) เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 3 และพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาด้วยระบบ NEW DLTV, DLIT

นโยบายในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้กำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความปลอดภัย
2. ด้านโอกาส
3. ด้านคุณภาพ

...

3.4 พัฒนาการและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

4. ด้านประสิทธิภาพ

นโยบายที่ 3 ด้านคุณภาพ

การพัฒนารูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยมีกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนนโยบาย ดังนี้

1. พัฒนาการและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย

การพัฒนารูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพทั้งระบบ เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะในรูปแบบที่หลากหลายเช่น การเรียนรู้หรือการอบรม Online, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC), การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม การปฏิบัติจริง (Active Learning)

2. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพโดยเชื่อมโยงกับหน่วยงาน

ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินและการพัฒนา การสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน

ในส่วนของการดำเนินการตามนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้คำนึงถึงความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายของจังหวัดสุพรรณบุรี ความต้องการในท้องถิ่น และสนองตอบความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดเป็นสำคัญ โดยจัดทำโครงการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงนักเรียนในสังกัด โดยให้ความครอบคลุมนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

นโยบายที่ 1 ด้านความปลอดภัย

มีโครงการที่จัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองนโยบาย ได้แก่

1. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของ สพท. (เขตสุจริต) และสถานศึกษาสุจริต (การประเมินคุณธรรมและจริยธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สพท. และสถานศึกษาออนไลน์)
2. โรงเรียนสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564

นโยบายที่ 2 ด้านโอกาส

มีโครงการที่จัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองนโยบาย ได้แก่

1. โรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ระดับเขตพื้นที่การศึกษา)
2. การคัดเลือกนักเรียนและสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2563 (ระดับเขตพื้นที่การศึกษา)
3. พัฒนาความสามารถทางวิชาการนักเรียนผ่านกระบวนการแข่งขันทางระดับนานาชาติ ประจำปี พ.ศ. 2564 (รอบแรก ระดับเขตพื้นที่)

นโยบายที่ 3 ด้านคุณภาพ

มีโครงการที่จัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองนโยบาย ได้แก่

1. พัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ทางการลูกเสือ
2. ส่งเสริมและพัฒนากิจการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา
3. ครูคลังสมอง (การจ้างบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์)

4. ครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน
5. ประเมินคุณภาพผู้เรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 (NT)
6. การประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT)
7. ส่งเสริมความเข้มแข็งทางศิลปวัฒนธรรม 1 โรงเรียน 1 ศิลปะพื้นบ้าน
8. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
9. การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ สังกัด

สพป.สุพรรณบุรี เขต 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

10. การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพป.สุพรรณบุรี เขต 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

11. พัฒนาเทคนิคการสอนของครูในศตวรรษที่ 21

นโยบายที่ 4 ด้านประสิทธิภาพ

มีโครงการที่จัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองนโยบาย ได้แก่

1. การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างชั่วคราว
2. การพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานสอน (วิทยฐานะ)
3. ชูการครบวงจร
4. พัฒนาระบบช่วยเหลือ กำกับ ติดตาม และตรวจสอบด้านการบริหารงานการเงิน การคลัง

และบริหารทรัพย์สิน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

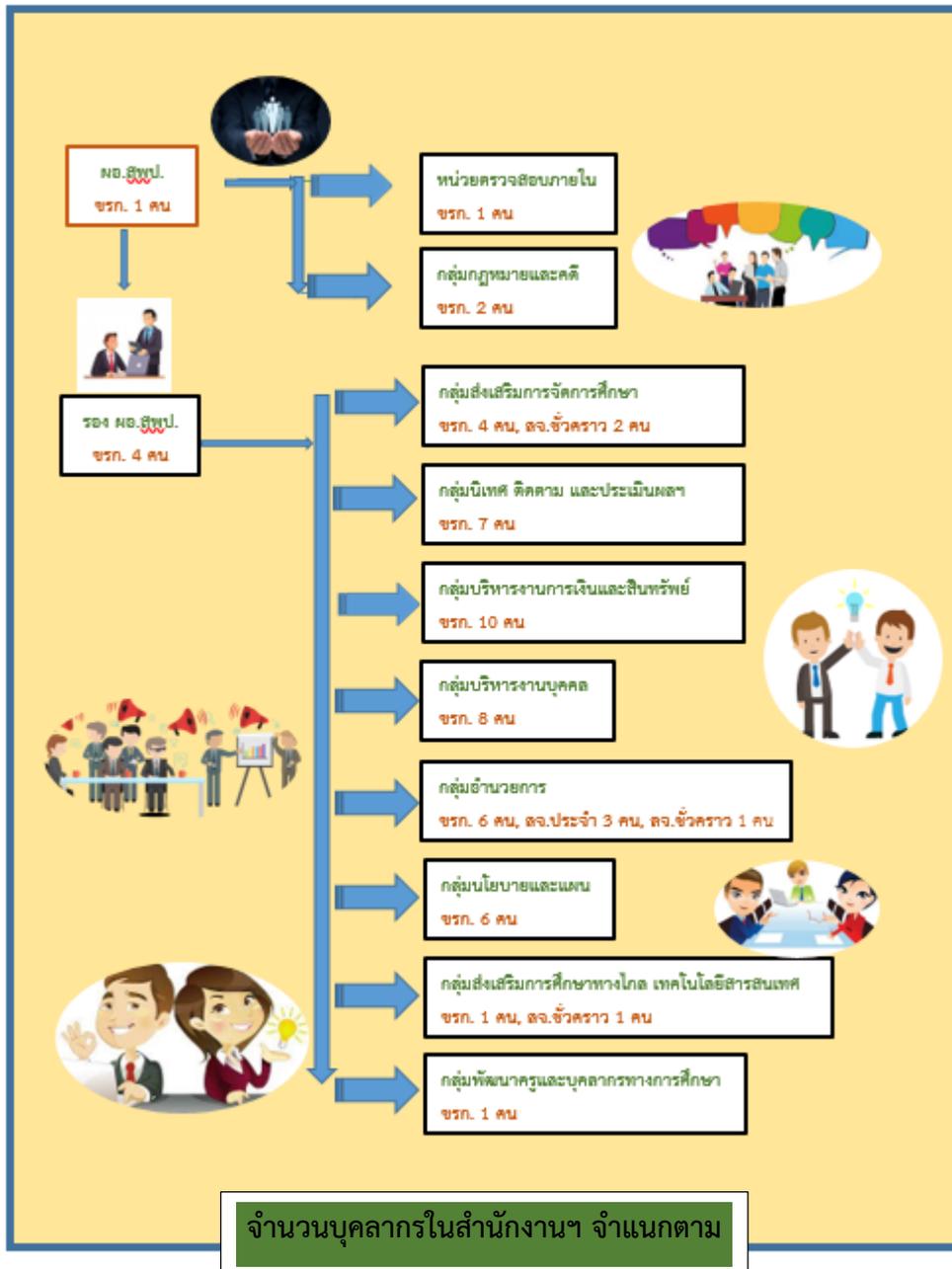
5. การประชุมผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพป.สุพรรณบุรี เขต 3

6. การจัดทำแผน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

7. นิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ในด้านของบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 แบ่งส่วนงานออกเป็น 10 กลุ่ม มีบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 51 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 12 คน รวมทั้งสิ้น 66 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 17 พฤษภาคม 2564)



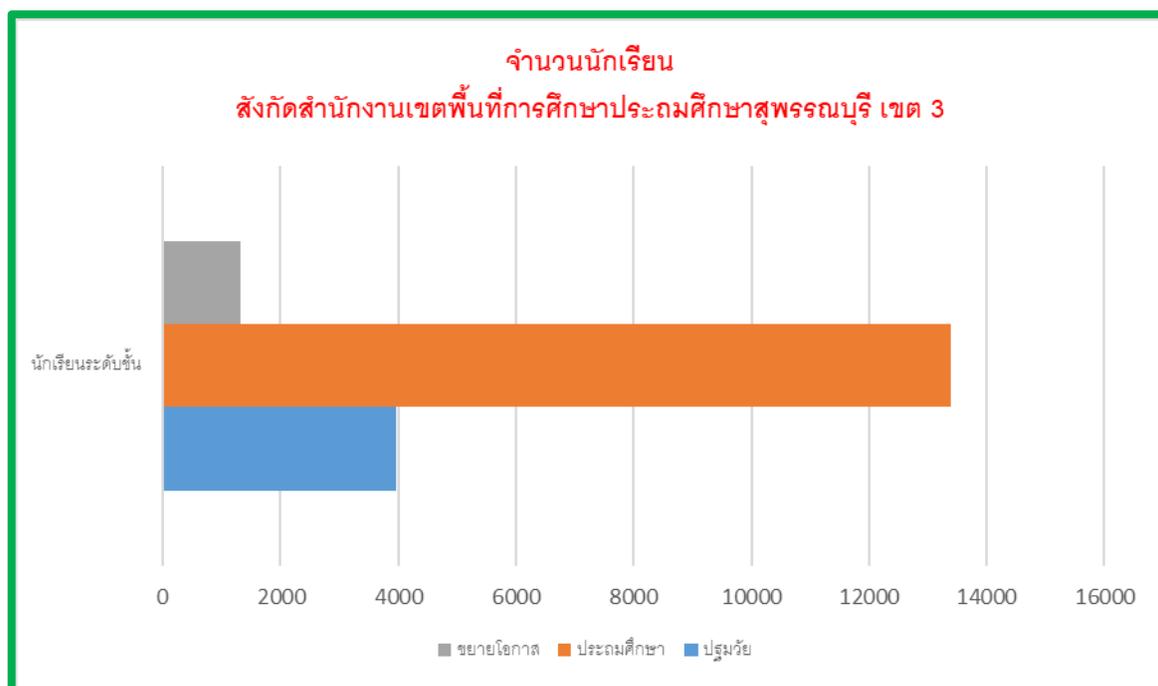
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 125 แห่ง และโรงเรียนสาขา 1 แห่ง กระจายตัวอยู่ใน 4 อำเภอที่เป็นเขตพื้นที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย อำเภอเดิมบางนางบวช มีโรงเรียน 41 แห่ง อำเภอด่านช้างมีโรงเรียน 35 แห่ง โรงเรียนสาขา 1 แห่ง อำเภอสามชุกมีโรงเรียน 26 แห่ง และอำเภอหนองหญ้าไซมีโรงเรียน 23 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 17 พฤษภาคม 2564)

รายชื่อโรงเรียนในสังกัด																																																																															
<p style="text-align: center;">อำเภอด่านช้าง จำนวน 35 โรงเรียน</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>บ้านขุนน้ำวังวน</td><td>บ้านวังยาว</td></tr> <tr><td>บ้านโป่งลม</td><td>บ้านพระชินคำ</td></tr> <tr><td>บ้านหนองอีลุ้ม</td><td>บ้านกสิชัย</td></tr> <tr><td>สวนป่าวงศักรช</td><td>บ้านหนองจุกโศก</td></tr> <tr><td>บ้านวังน้ำเคียว</td><td>ไทยรัฐวิทยา 20</td></tr> <tr><td>วัดฉนวนประจักษ์</td><td>บ้านใหม่กิโล ๕</td></tr> <tr><td>อนุบาลด่านช้าง</td><td>บ้านสระบัวคำ</td></tr> <tr><td>นิคมสร้างตนเองกระแจะเขียว 2</td><td>วัดด่านช้าง</td></tr> <tr><td>บ้านทุ่งนาคาปิ่น</td><td>บ้านหนองอาร</td></tr> <tr><td>วัดหนองแม่ยา</td><td>วัดกกตลาด</td></tr> <tr><td>บ้านทับกระดาง</td><td>บ้านขุนปล่องปากชี</td></tr> <tr><td>บ้านหนองกระดี่</td><td>วัดกกเคียน</td></tr> <tr><td>นิคมสร้างตนเองกระแจะเขียว 1</td><td>บ้านกกเคียง</td></tr> <tr><td>บ้านวังยาว</td><td>บ้านคลองตลาด</td></tr> <tr><td>วัดวังคัน</td><td>บ้านทุ่งมกฉก</td></tr> <tr><td>วัดชัยอัมพวัน</td><td>บ้านไผ่สีทอง</td></tr> <tr><td>บ้านทับสองคร</td><td>วัดฉลกช้าง</td></tr> <tr><td>บ้านสองน้ำวัดวา</td><td></td></tr> </table>	บ้านขุนน้ำวังวน	บ้านวังยาว	บ้านโป่งลม	บ้านพระชินคำ	บ้านหนองอีลุ้ม	บ้านกสิชัย	สวนป่าวงศักรช	บ้านหนองจุกโศก	บ้านวังน้ำเคียว	ไทยรัฐวิทยา 20	วัดฉนวนประจักษ์	บ้านใหม่กิโล ๕	อนุบาลด่านช้าง	บ้านสระบัวคำ	นิคมสร้างตนเองกระแจะเขียว 2	วัดด่านช้าง	บ้านทุ่งนาคาปิ่น	บ้านหนองอาร	วัดหนองแม่ยา	วัดกกตลาด	บ้านทับกระดาง	บ้านขุนปล่องปากชี	บ้านหนองกระดี่	วัดกกเคียน	นิคมสร้างตนเองกระแจะเขียว 1	บ้านกกเคียง	บ้านวังยาว	บ้านคลองตลาด	วัดวังคัน	บ้านทุ่งมกฉก	วัดชัยอัมพวัน	บ้านไผ่สีทอง	บ้านทับสองคร	วัดฉลกช้าง	บ้านสองน้ำวัดวา		<p style="text-align: center;">อำเภอเดิมบางนางบวช จำนวน 41 โรงเรียน</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>วัดคาบแก้ว</td><td>บ้านลาด</td></tr> <tr><td>วัดป่าคลองท่าศาล</td><td>วัดท่าทอง</td></tr> <tr><td>วัดท่าสามชุก</td><td>วัดประจักษ์วงศักร</td></tr> <tr><td>วัดคูตะลอก</td><td>วัดปากน้ำ</td></tr> <tr><td>วัดกำแพงเขียว</td><td>พัฒนาปากน้ำ</td></tr> <tr><td>วัดเขาทราย</td><td>วัดป่าสนอก</td></tr> <tr><td>วัดวังตุลา</td><td>วัดยางนงน</td></tr> <tr><td>วัดหนองกรวด</td><td>บ้านหนองคาแก้ว</td></tr> <tr><td>วัดท่ามณาร</td><td>วัดหนองกระทุ่ม</td></tr> <tr><td>วัดสามแฉก</td><td>วัดเดิมบาง</td></tr> <tr><td>บ้านหนองนา</td><td>วัดท่าเคียน</td></tr> <tr><td>บ้านหนองจิงตี่</td><td>บ้านแม่สมสมอก</td></tr> <tr><td>บ้านหนองหิน</td><td>วัดอู่เมือง</td></tr> <tr><td>วัดจาง</td><td>วัดรัฐสุทวาร</td></tr> <tr><td>วัดโพธิ์</td><td>วัดคูโคก</td></tr> <tr><td>บ้านปากคลอง</td><td>บ้านเขาหิน</td></tr> <tr><td>วัดพิริยเวศ</td><td>วัดนางบวช</td></tr> <tr><td>วัดน้ำพุ</td><td>วัดวังสำเภาลม</td></tr> <tr><td>วัดปล่อง "สุพรรณชาครศรี"</td><td>วัดฉนวน</td></tr> <tr><td>วัดพิริยนา</td><td>วัดทุ่งกรีน</td></tr> <tr><td>อนุบาลเดิมบางนางบวช (วัดท่าช้าง)</td><td></td></tr> </table>	วัดคาบแก้ว	บ้านลาด	วัดป่าคลองท่าศาล	วัดท่าทอง	วัดท่าสามชุก	วัดประจักษ์วงศักร	วัดคูตะลอก	วัดปากน้ำ	วัดกำแพงเขียว	พัฒนาปากน้ำ	วัดเขาทราย	วัดป่าสนอก	วัดวังตุลา	วัดยางนงน	วัดหนองกรวด	บ้านหนองคาแก้ว	วัดท่ามณาร	วัดหนองกระทุ่ม	วัดสามแฉก	วัดเดิมบาง	บ้านหนองนา	วัดท่าเคียน	บ้านหนองจิงตี่	บ้านแม่สมสมอก	บ้านหนองหิน	วัดอู่เมือง	วัดจาง	วัดรัฐสุทวาร	วัดโพธิ์	วัดคูโคก	บ้านปากคลอง	บ้านเขาหิน	วัดพิริยเวศ	วัดนางบวช	วัดน้ำพุ	วัดวังสำเภาลม	วัดปล่อง "สุพรรณชาครศรี"	วัดฉนวน	วัดพิริยนา	วัดทุ่งกรีน	อนุบาลเดิมบางนางบวช (วัดท่าช้าง)	
บ้านขุนน้ำวังวน	บ้านวังยาว																																																																														
บ้านโป่งลม	บ้านพระชินคำ																																																																														
บ้านหนองอีลุ้ม	บ้านกสิชัย																																																																														
สวนป่าวงศักรช	บ้านหนองจุกโศก																																																																														
บ้านวังน้ำเคียว	ไทยรัฐวิทยา 20																																																																														
วัดฉนวนประจักษ์	บ้านใหม่กิโล ๕																																																																														
อนุบาลด่านช้าง	บ้านสระบัวคำ																																																																														
นิคมสร้างตนเองกระแจะเขียว 2	วัดด่านช้าง																																																																														
บ้านทุ่งนาคาปิ่น	บ้านหนองอาร																																																																														
วัดหนองแม่ยา	วัดกกตลาด																																																																														
บ้านทับกระดาง	บ้านขุนปล่องปากชี																																																																														
บ้านหนองกระดี่	วัดกกเคียน																																																																														
นิคมสร้างตนเองกระแจะเขียว 1	บ้านกกเคียง																																																																														
บ้านวังยาว	บ้านคลองตลาด																																																																														
วัดวังคัน	บ้านทุ่งมกฉก																																																																														
วัดชัยอัมพวัน	บ้านไผ่สีทอง																																																																														
บ้านทับสองคร	วัดฉลกช้าง																																																																														
บ้านสองน้ำวัดวา																																																																															
วัดคาบแก้ว	บ้านลาด																																																																														
วัดป่าคลองท่าศาล	วัดท่าทอง																																																																														
วัดท่าสามชุก	วัดประจักษ์วงศักร																																																																														
วัดคูตะลอก	วัดปากน้ำ																																																																														
วัดกำแพงเขียว	พัฒนาปากน้ำ																																																																														
วัดเขาทราย	วัดป่าสนอก																																																																														
วัดวังตุลา	วัดยางนงน																																																																														
วัดหนองกรวด	บ้านหนองคาแก้ว																																																																														
วัดท่ามณาร	วัดหนองกระทุ่ม																																																																														
วัดสามแฉก	วัดเดิมบาง																																																																														
บ้านหนองนา	วัดท่าเคียน																																																																														
บ้านหนองจิงตี่	บ้านแม่สมสมอก																																																																														
บ้านหนองหิน	วัดอู่เมือง																																																																														
วัดจาง	วัดรัฐสุทวาร																																																																														
วัดโพธิ์	วัดคูโคก																																																																														
บ้านปากคลอง	บ้านเขาหิน																																																																														
วัดพิริยเวศ	วัดนางบวช																																																																														
วัดน้ำพุ	วัดวังสำเภาลม																																																																														
วัดปล่อง "สุพรรณชาครศรี"	วัดฉนวน																																																																														
วัดพิริยนา	วัดทุ่งกรีน																																																																														
อนุบาลเดิมบางนางบวช (วัดท่าช้าง)																																																																															
<p style="text-align: center;">อำเภอหนองหญ้าไซ จำนวน 23 โรงเรียน</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>บ้านดงเขียด</td><td>บ้านหนองจิกฮาว</td></tr> <tr><td>บ้านสระเดย</td><td>บ้านใหม่ไร่ฉิม</td></tr> <tr><td>บ้านแจรงาม</td><td>วัดสำนักนบ</td></tr> <tr><td>วัดโลกพระ</td><td>วัดสามัคคีธรรม</td></tr> <tr><td>บ้านพิศพาแทน</td><td>บ้านหนองทรายวัด</td></tr> <tr><td>บ้านพิศพา</td><td>วัดหนองทราย</td></tr> <tr><td>บ้านหนองกระดี่</td><td>บ้านมาบพยอม</td></tr> <tr><td>บ้านทุ่งหนองแก้ว</td><td>บ้านหนองสำโรง</td></tr> <tr><td>บ้านหนองพยอม</td><td>วัดบึงอี๊ก</td></tr> <tr><td>บ้านหนองขาม</td><td>วัดฉนวนสำโรง</td></tr> <tr><td>บ้านหนองท่า</td><td>บ้านหนองโคก</td></tr> <tr><td>อนุบาลหนองหญ้าไซ (วัดหนองขลอม)</td><td></td></tr> </table>	บ้านดงเขียด	บ้านหนองจิกฮาว	บ้านสระเดย	บ้านใหม่ไร่ฉิม	บ้านแจรงาม	วัดสำนักนบ	วัดโลกพระ	วัดสามัคคีธรรม	บ้านพิศพาแทน	บ้านหนองทรายวัด	บ้านพิศพา	วัดหนองทราย	บ้านหนองกระดี่	บ้านมาบพยอม	บ้านทุ่งหนองแก้ว	บ้านหนองสำโรง	บ้านหนองพยอม	วัดบึงอี๊ก	บ้านหนองขาม	วัดฉนวนสำโรง	บ้านหนองท่า	บ้านหนองโคก	อนุบาลหนองหญ้าไซ (วัดหนองขลอม)		<p style="text-align: center;">อำเภอสามชุก จำนวน 26 โรงเรียน</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>วัดโลกพนิช</td><td>วัดสามชุก</td></tr> <tr><td>บ้านหนองบึงทอง</td><td>วัดคลองขอม</td></tr> <tr><td>อนุบาลสามชุก</td><td>วัดบ้านสระ</td></tr> <tr><td>วัดใหม่สหพัฒน</td><td>วัดบ้านขี้</td></tr> <tr><td>วัดศาลสิงห์</td><td>วัดไร่แดง</td></tr> <tr><td>วัดวังยาว</td><td>วัดหนองไร่</td></tr> <tr><td>วัดวังหิน</td><td>วัดหนองอี๊กนา</td></tr> <tr><td>บ้านหนองเขม</td><td>วัดหนองไผ่</td></tr> <tr><td>วัดบางจาง</td><td>วัดหนองวังขี้ทอง</td></tr> <tr><td>บ้านทุ่งใหญ่</td><td>วัดเนินขามหนอง</td></tr> <tr><td>วัดทุ่งแฝก</td><td>วัดฉนวนไร่</td></tr> <tr><td>วัดนางขี้</td><td>วัดหนองสนอก</td></tr> <tr><td>วัดวังจิก</td><td>วัดสุวรรณคยไธ</td></tr> </table>	วัดโลกพนิช	วัดสามชุก	บ้านหนองบึงทอง	วัดคลองขอม	อนุบาลสามชุก	วัดบ้านสระ	วัดใหม่สหพัฒน	วัดบ้านขี้	วัดศาลสิงห์	วัดไร่แดง	วัดวังยาว	วัดหนองไร่	วัดวังหิน	วัดหนองอี๊กนา	บ้านหนองเขม	วัดหนองไผ่	วัดบางจาง	วัดหนองวังขี้ทอง	บ้านทุ่งใหญ่	วัดเนินขามหนอง	วัดทุ่งแฝก	วัดฉนวนไร่	วัดนางขี้	วัดหนองสนอก	วัดวังจิก	วัดสุวรรณคยไธ																												
บ้านดงเขียด	บ้านหนองจิกฮาว																																																																														
บ้านสระเดย	บ้านใหม่ไร่ฉิม																																																																														
บ้านแจรงาม	วัดสำนักนบ																																																																														
วัดโลกพระ	วัดสามัคคีธรรม																																																																														
บ้านพิศพาแทน	บ้านหนองทรายวัด																																																																														
บ้านพิศพา	วัดหนองทราย																																																																														
บ้านหนองกระดี่	บ้านมาบพยอม																																																																														
บ้านทุ่งหนองแก้ว	บ้านหนองสำโรง																																																																														
บ้านหนองพยอม	วัดบึงอี๊ก																																																																														
บ้านหนองขาม	วัดฉนวนสำโรง																																																																														
บ้านหนองท่า	บ้านหนองโคก																																																																														
อนุบาลหนองหญ้าไซ (วัดหนองขลอม)																																																																															
วัดโลกพนิช	วัดสามชุก																																																																														
บ้านหนองบึงทอง	วัดคลองขอม																																																																														
อนุบาลสามชุก	วัดบ้านสระ																																																																														
วัดใหม่สหพัฒน	วัดบ้านขี้																																																																														
วัดศาลสิงห์	วัดไร่แดง																																																																														
วัดวังยาว	วัดหนองไร่																																																																														
วัดวังหิน	วัดหนองอี๊กนา																																																																														
บ้านหนองเขม	วัดหนองไผ่																																																																														
วัดบางจาง	วัดหนองวังขี้ทอง																																																																														
บ้านทุ่งใหญ่	วัดเนินขามหนอง																																																																														
วัดทุ่งแฝก	วัดฉนวนไร่																																																																														
วัดนางขี้	วัดหนองสนอก																																																																														
วัดวังจิก	วัดสุวรรณคยไธ																																																																														

นักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

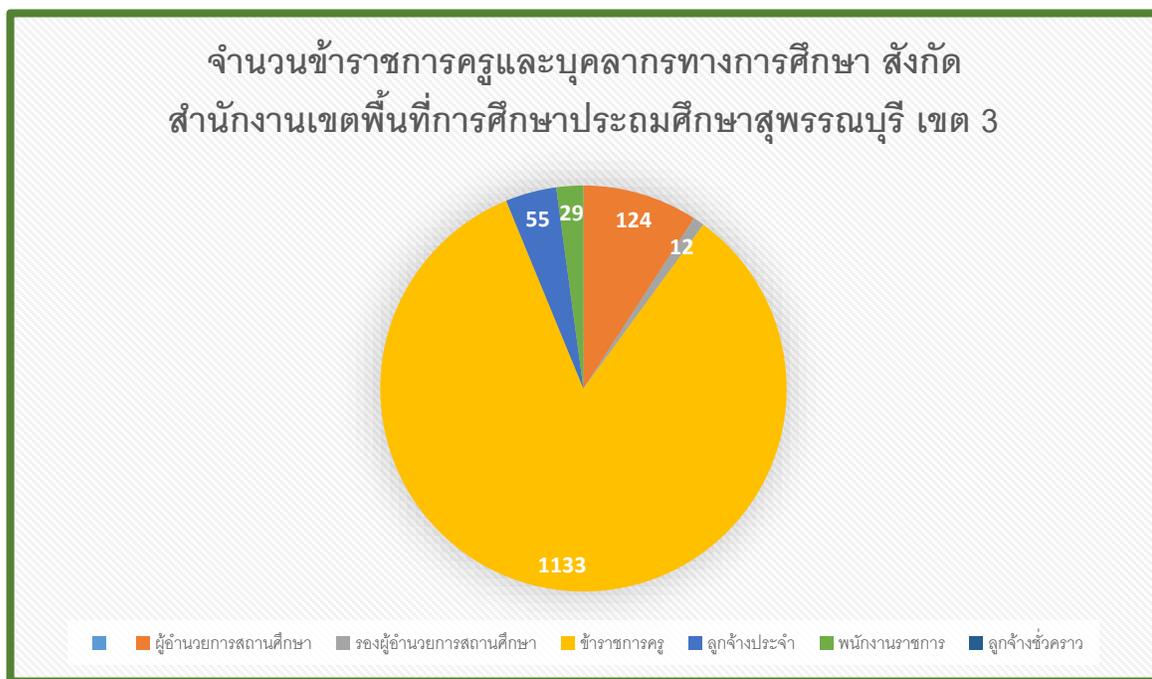
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีนักเรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียนในสังกัด ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2563 อ้างอิงจากระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล (DMC) จำนวน 18,697 คน แบ่งออกเป็นช่วงชั้นปฐมวัย จำนวน 3,970 คน ช่วงชั้นประถมศึกษา จำนวน 13,402 คน และช่วงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ขยายโอกาส) จำนวน 1,325 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 24 พฤศจิกายน 2563)



แผนภูมิแสดงจำนวนนักเรียนจำแนกตามช่วงชั้น

ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีจำนวนครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ทั้งที่เป็นข้าราชการและอัตราจ้างประเภทต่าง ๆ รวมกันทั้งสิ้นจำนวน 1,446 คน (อ้างอิงจากข้อมูลสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2563) เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนและรักษาการฯ จำนวน 124 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 12 คน ข้าราชการครูจำนวน 1,133 คน ลูกจ้างประจำ 55 คน พนักงานราชการ จำนวน 29 คน ลูกจ้างชั่วคราว 126 คน รวม 1,479 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 24 พฤศจิกายน 2563)



แผนภูมิ : แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
แยกเป็นรายประเภท

แนวทาง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

การพัฒนาการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 สิ่งสำคัญจำเป็นที่จะต้องพัฒนาควบคู่กันไปได้แก่ การพัฒนาคุณภาพของครู “ครู” ซึ่งเป็นบุคลากรวิชาชีพทำหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน มีบทบาทหน้าที่สำคัญในกระบวนการจัดการศึกษาทุกระดับ เพื่อให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ให้เป็นครูที่มีสมรรถนะและมีศักยภาพตรงตามสายงานและพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างสมบูรณ์ ประกอบกับสภาพปัจจุบัน การพัฒนาครูยังประสบปัญหา เนื่องด้วยสาเหตุใหญ่ของการพัฒนาครู ถูกกำหนดจากส่วนกลาง ซึ่งไม่ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นที่แท้จริง จึงส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทยที่ตกต่ำลงทุกปี

ดังนั้น เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เป็นต้นมา กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดนโยบายการพัฒนาครูแนวใหม่ : การพัฒนาครูรูปแบบครบวงจรโดยมีเป้าหมายเพื่อให้ข้าราชการครูทุกคนได้พัฒนาตนเองตามความต้องการและตรงตามศักยภาพ เพื่อนำความรู้จากการอบรมไปใช้ประโยชน์ได้จริง และให้สามารถเชื่อมโยงกับวิทยฐานะได้ในอนาคต โดยมีหลักการสำคัญ คือ เพื่อให้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการแข่งขันของประเทศ

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับเขตพื้นที่ ได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาของผู้เรียน และร่วมกันขับเคลื่อนกระบวนการยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยให้สูงขึ้น โดยมีแนวทาง ขั้นตอน และกระบวนการ ดังนี้

แนวทาง/ขั้นตอน/กระบวนการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้ดำเนินการในเรื่องการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมโดยยึดหลักและแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ดังนี้

1. การพัฒนาต้องส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน และยกระดับคุณภาพการศึกษา
2. การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องจำเป็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริง
3. การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบ หลากหลายช่องทางให้เลือกตามความต้องการ

และครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย

4. การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

โดยมีขั้นตอน และ กระบวนการดำเนินงาน (PDCA) ดังนี้

1. การวางแผน (P)

- 1) ประชุมคณะทำงาน คณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด
- 2) สำรวจความต้องการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทุกคน ทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน โดยทุกคนต้องจัดทำ ID Plan แผนพัฒนาตนเองรายบุคคลเป็นประจำทุกปี
- 3) นำผลจากการสำรวจ มาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ ทุกสายงาน
- 4) จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชื่อมโยงกับระบบและแนวนโยบายการพัฒนาครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดทำแผนงาน/โครงการอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความต้องการจำเป็นอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

2. ขั้นตอนการ (D)

- 1) มีการประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจ สร้างความตระหนัก ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาครู และบุคลากรทางการศึกษา
- 2) มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่แนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แก่สถานศึกษา ผ่านการประชุม อบรม และสัมมนาต่าง ๆ
- 3) จัดทำแผนพัฒนาครู และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยจัดทำโครงการประชุม อบรม สัมมนา การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด
- 4) แจกปฏิทินการดำเนินการให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ
- 5) มอบหมายภารกิจให้บุคลากรที่รับผิดชอบ การขับเคลื่อนการดำเนินงานในการพัฒนาครูทั้งระบบ
- 6) ดำเนินการจัดอบรมพัฒนาตามโครงการต่าง ๆ ตามนโยบายของส่วนราชการระดับสูง

และตามความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 และโรงเรียน
ในสังกัด ดังนี้

1. การพัฒนาตามนโยบาย

1) การพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจรของสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน (คู่มือพัฒนาครู 10,000 บาท ต่อคนต่อปี)

รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ (นายแพทย์ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์) มีนโยบาย
เร่งด่วนให้ปฏิรูประบบการพัฒนาครูครบวงจรรูปแบบใหม่ โดยให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเอง
ตามความต้องการ และให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดสรรงบประมาณพัฒนาครู
ให้รายละ 10,000 บาทต่อปี เพื่อเข้ารับการอบรมพัฒนาตามหลักสูตรที่ผ่านการรับรองจากสถาบัน
ครูพัฒนา เพื่อรองรับการประกาศเกณฑ์วิทยฐานะระบบใหม่ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้แจ้งประชาสัมพันธ์
ให้ทุกโรงเรียนแจ้งข้าราชการครูทุกคนในสังกัด ได้เข้าอบรมตามหลักสูตร โดยเข้าไปลงทะเบียนอบรม
ในระบบลงทะเบียนอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่สถาบันครูพัฒนาให้การรับรองหลักสูตร ตั้งแต่ปีงบประมาณ
พ.ศ. 2560 เป็นต้นไป ซึ่งมีข้าราชการครูเข้ารับการอบรมพัฒนาจำนวนมาก เพื่อพัฒนาตนเองและรองรับ
การมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เป็นต้นมา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูในรูปแบบคู่มือ
พัฒนาครูดังกล่าว แต่ยังคงได้มีการประกาศหลักสูตรการพัฒนาครูที่ผ่านการรับรองจากสถาบันครูพัฒนาให้ครู
และบุคลากรทางการศึกษาที่สนใจได้เข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ในการเสนอขอมีวิทยฐานะ
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) รูปแบบของ TEPE Online (Teachers and Educational Personals
Enhancement Based on Mission and Functional Areas as Majors) เป็นการพัฒนาระบบ
ออนไลน์ เพื่อแก้ปัญหาครูทั้งห้องเรียน ทั้งนักเรียนไปอบรม ความสิ้นเปลืองงบประมาณการอบรม การอบรม
ที่ไม่ตรงและไม่ครอบคลุมความต้องการของครู อันจะเป็นการคืนครูสู่ห้องเรียน ใช้กระบวนการเรียนรู้
เพื่อพัฒนาตนเอง ยึดโรงเรียนเป็นฐานการพัฒนา ประสบการณ์วิชาชีพ และผลการพัฒนาสามารถใช้เป็น
เครื่องมือพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพได้ ภายใต้สโลแกน “ทุกคน ทุกที่ ทุกเวลา” โดยมีเป้าหมายเป็นครู
และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทุกสายงาน สามารถเรียนรู้
ด้วยตนเองตามต้องการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้ดำเนินการ
ตามนโยบายดังนี้

- สร้างความตระหนักถึงความจำเป็น ความสำคัญในการพัฒนาของตนเองให้ครู
และบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจ

- ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสังกัด เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรอบรม
TEPE Online อย่างน้อยคนละ 1 หลักสูตร ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอนของตนเอง
ซึ่งเป็นการอบรมทางอินเทอร์เน็ต ครูไม่ต้องทิ้งห้องเรียนเพื่อเข้าไปอบรม

และในปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดหลักสูตร
ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรม Online ได้ตามความต้องการของตนเองอย่างต่อเนื่อง
ทุกปี

3) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community)

“ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นกระบวนการ
สร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกัน
และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมาย
การเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวม
ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้น
และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม โดยมีการดำเนินการอย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้

1) มีเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้/การพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 2) มีการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้จากหน้างาน/สถานการณ์จริงของชั้นเรียน 3) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมเรียนรู้และรวมพลัง/หนุนเสริม
ให้เกิดการสร้างการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย 4) มีการวิพากษ์ สะท้อนผลการทำงานพัฒนาผู้เรียน
และ 5) มีการสร้าง HOPE ให้ทีมงานอันประกอบด้วย (1) honesty & humanity เป็นการยึดข้อมูลจริง
ที่เกิดขึ้นและให้การเคารพกันอย่างจริงจัง (2) option & openness เป็นการเลือกสรรสิ่งที่ดีที่สุดให้ผู้เรียน
และพร้อมเปิดเผย/เปิดใจเรียนรู้จากผู้อื่น (3) patience & persistence เป็นการพัฒนาความอดทนและความ
มุ่งมั่นทุ่มเทพยายามจนเกิดผลชัดเจน (4) efficacy & enthusiasm เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในผลของวิธีการ
จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

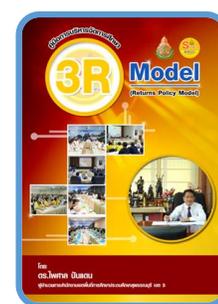
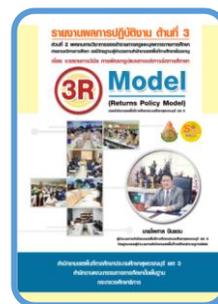
นายแพทย์ ชีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบนโยบาย
ให้กับคณะกรรมการดำเนินงานในการประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมการอบรม “PLC (Professional Learning
Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2560 ว่า “ขณะนี้ กระทรวงศึกษาธิการ
มีแนวทางส่งเสริมให้มีการอบรม PLC (Professional Learning Community) หรือ “ชุมชนการเรียนรู้

ทางวิชาชีพ" ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศซึ่งแนวคิดของการอบรม PLC คือ การนำคนมาอยู่ร่วมกัน เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้กันระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม จนกระทั่งเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่าง ๆ ที่จะเป็นแนวทางการพัฒนา อย่างไรก็ตาม เพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระให้กับครูและไม่ให้เกิดการใช้เวลาในการอบรม PLC มาก จนกระทั่งครูไม่มีเวลาสอนเด็กในชั้นเรียน จึงจะกำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงการอบรม PLC ไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ใหม่ที่จะประกาศใช้ในเร็ว ๆ นี้ได้ด้วย นอกจากนี้การอบรม PLC ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยเริ่มจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) อย่างแท้จริง แทนที่จะสั่งการจากส่วนบนลงมา ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดของการอบรม PLC อยู่ที่การเรียนรู้ (Learning) กล่าวคือ ผู้เข้าอบรม ต้องรู้ว่าวันนี้ได้เรียนรู้และแบ่งปันความรู้อะไรบ้าง และจะอย่างไรให้ความรู้จากการอบรมส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาของเด็กไม่ใช่คำนึงถึงวิทยฐานะเพียงอย่างเดียว แต่วิทยฐานะเป็นเพียงรางวัลตอบแทนว่าครูมีความเก่งแค่ไหน ซึ่งการอบรม PLC ต้องมีเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ชัดเจน โดยจะมีผู้ประเมินการอบรม เช่น อาจจะให้ศึกษานิเทศก์สุ่มตรวจการจัดอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการยังได้กล่าวด้วยว่า บางคนเป็นครูที่สอนเก่งแต่อาจยังไม่มีผลงานก็ได้ อีกทั้ง ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของ ก.ค.ศ. ก็ไม่มีข้อใดระบุให้ครูต้องจัดทำผลงานทางวิชาการที่มีลักษณะเหมือนวิทยานิพนธ์เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ดังนั้นหากจะพิจารณาว่าครูคนใดเก่ง ก็ต้องไปดูว่า นักเรียนเก่งได้อย่างไร ครูจึงจำเป็นจะต้องมีประสบการณ์ และมีชั่วโมงการสอนที่อยู่ในเกณฑ์ที่ได้มาตรฐาน พร้อมกับมีการพัฒนาอบรมด้วยตนเองตามหลักสูตร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการอบรมปฏิบัติการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา สำหรับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูนำกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้ ดังนั้น เพื่อให้การขยายผลมีประสิทธิภาพสูงสุดสู่สถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้คณะกรรมการขับเคลื่อนมีความรู้ความเข้าใจสามารถขยายผลแก่บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในหน่วยงาน และร่วมกันวางแผนการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้ประชุมและมอบนโยบาย การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) เมื่อวันที่ 13-14, 20-21 พฤษภาคม 2560 ณ หอประชุมเขาพระสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ให้แก่ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ทุกคน จำนวน 1,200 กว่าคน ได้รับทราบและนำกระบวนการ/นโยบายดังกล่าวไปขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ได้มีการสอดแทรกกระบวนการ PLC ในการประชุม อบรม ทุกโครงการ และให้มีการรายงาน การดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวตั้งแต่ปี 2560 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

2. การพัฒนาตามความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้ศึกษาวิเคราะห์ และสำรวจ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองจากแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID-Plan) ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสังกัด นำมาจัดทำแผนพัฒนาครูประจำปี และได้กำหนดแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดอบรม พัฒนา ให้ความรู้ แก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสังกัดทุกตำแหน่งเพื่อให้มีสมรรถนะและศักยภาพพร้อมต่อการปฏิบัติงาน และร่วมกัน ขับเคลื่อนนโยบาย มาตรการ และแนวทางการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ให้สูงขึ้น โดยการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานผ่านนโยบาย 3 คืน (3 Returns Policy Model) ได้แก่ 1) คืนครูสู่ห้องเรียน (R1 : Return the teachers to classrooms) : ครูอยู่ในห้องเรียน ทำหน้าที่สอนมากกว่าการอบรม 2) คืนผู้บริหารสู่โรงเรียน (R2 : Return the directors to school) : ผู้บริหารโรงเรียนต้องอยู่โรงเรียนมากกว่าอยู่นอกโรงเรียน 3) คืนศึกษานิเทศก์สู่ครู (R3 : Return the educational supervisors to the teachers) : ศึกษานิเทศก์ต้องอยู่กับครู นิเทศ ติดตามในโรงเรียน มากกว่าการนั่งอยู่สำนักงาน (ลดการอบรมอย่างจริงจัง โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง



โดยมี เป้าหมาย 4 คุณภาพ ดังนี้

1) คุณภาพเขตพื้นที่การศึกษา

- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- บริการด้วยความเต็มใจ
- รักษาวินัยและตรงต่อเวลา

2) คุณภาพสถานศึกษา

- แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
- ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
- การบริหารจัดการ/การนิเทศภายในที่มีคุณภาพ

3) คุณภาพห้องเรียน

- การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
- สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

4) คุณภาพผู้เรียน

- นักเรียนอ่านออกเขียนได้ 100%
- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีมาตรฐาน
- มีทักษะทางวิชาชีพ
- มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์/ค่านิยม 12 ประการ

ปฏิบัติงานภายใต้อัตลักษณ์เชิงสัญลักษณ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 3 SPB 3 24 ชั่วโมง



อัตลักษณ์เชิงสัญลักษณ์ขององค์กร

**การเป็น “ข้าราชการ” ต้องมีจิตสำนึก
มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง
ต้องทำงานด้วยอุดมการณ์ และความมุ่งมั่นตั้งใจ
เพื่อตอบแทนบุญคุณของแผ่นดิน**

อัตลักษณ์เชิงสัญลักษณ์ขององค์กร










อัตลักษณ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

3 ดันโมเดล : ดันครู...สู่นักเรียน ดันผู้บริหาร...สู่โรงเรียน ดันศึกษานิเทศก์...สู่ครู

- S : Service Mine การบริการด้วยใจ
 - P : Professional การทำงานแบบมืออาชีพ
 - B : Best Practice มีการปฏิบัติงานและผลงานที่เป็นเลิศ
- 3 ดี :
1. ผู้บริหารดี
 2. ครูดี
 3. นักเรียนดี



Model การบริหารจัดการของกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3



- | | | |
|--------------|---|--------------------------------|
| D : Data | ➡ | มีข้อมูล |
| E : Educate | ➡ | การศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา |
| V : Vaccine | ➡ | การมีภูมิคุ้มกันที่ดี |
| E : Enhance | ➡ | การส่งเสริม |
| L : Learn | ➡ | การเรียนรู้ ไม่หยุดนิ่ง |
| O : Option | ➡ | มีทางเลือก, ช่องทางที่หลากหลาย |
| P : Progress | ➡ | มุ่งสู่ความก้าวหน้า |

และดำเนินงานตามแนวนโยบาย จุดเน้น 10 เพิ่ม ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา มีดังนี้

- 1) เพิ่มนักเรียนดี มีคุณธรรม มีจิตอาสา มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง
- 2) เพิ่มคุณภาพของผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ความเป็นเลิศด้านทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต นำไปสู่การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 3) เพิ่มศักยภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ
- 4) เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง



- 5) เพิ่มการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา โดยใช้ 3S1C
- 6) เพิ่มการสร้างขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ อย่างเสมอภาค และเป็นธรรม
- 7) เพิ่มการเตรียมความพร้อมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ

- 8) เพิ่มการสร้าง
ความเข้มแข็งทางศิลปวัฒนธรรม
(1 โรงเรียน 1 ศิลปะพื้นบ้าน) อย่างเป็น
รูปธรรม

- 9) เพิ่มคุณภาพ
การศึกษาด้วยระบบการนิเทศและระบบ
ประกันคุณภาพการศึกษา

- 10) เพิ่ม
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นอย่างน้อย
ร้อยละ 3 และพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ด้วยระบบ NEW DLTV, DLIT



3. ขั้นติดตาม/ตรวจสอบ (C)

- 1) ประเมินผลการดำเนินการพัฒนาตามโครงการ/กิจกรรม
- 2) สรุปผลการประเมิน

4. ขั้นปรับปรุง แก้ไข (A)

หลังจากได้มีการดำเนินการพัฒนาในแต่ละโครงการ/กิจกรรม มีการติดตามและประเมินผลเสร็จสิ้นแล้ว ได้มีการจัดทำข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค แก้ไขปัญหา และพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานตามโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้



ระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้ดำเนินการตามนโยบาย 3 คืบ ดังนี้ 1) คืบครูสู่ห้องเรียน 2) คืบผู้บริหารสู่โรงเรียน และ 3) คืบศึกษานิเทศก์สู่ครู เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งได้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ เต็มเวลา เต็มหลักสูตร เต็มตามศักยภาพ และเต็มความสามารถ และนโยบาย จุดเน้น 10 เพิ่ม โดยได้มีการจัดทำนโยบาย จัดทำแผนพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทุกตำแหน่ง เพื่อให้มีทัศนคติ เจตคติ มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สูงขึ้น และมีความเป็นเลิศในทุกด้าน

ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการ โดยหน่วยงานทางการศึกษาหลักที่เกี่ยวข้อง ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งทุกสายงาน อาทิเช่น

1. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 22 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560

หลักเกณฑ์

- 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยให้ประเมินตนเองตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายปี ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด และเข้ารับการพัฒนาตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์นี้ สามารถนำผลที่ผ่านการพัฒนาไปใช้เป็นคุณสมบัติเพื่อขอมิและเลื่อนวิทยฐานะได้ทุกวิทยฐานะ และให้ถือว่าการพัฒนาตามหลักเกณฑ์นี้ เป็นการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ตามมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547
- 3) หลักสูตรการพัฒนาต้องมีองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความเป็นครู และคุณลักษณะที่คาดหวัง โดยมีเงื่อนไข ดังต่อไปนี้
 - 3.1) หลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรองตามมาตรฐานวิทยฐานะ หรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
 - 3.2) พัฒนาต่อเนื่องทุกปี ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 20 ชั่วโมง และภายในระยะเวลา 5 ปี ต้องมีชั่วโมงการพัฒนา จำนวน 100 ชั่วโมง

หากภายในระยะเวลา 5 ปี มีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ 100 ชั่วโมง สามารถนำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน 50 ชั่วโมงในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาได้

วิธีการ

1) ให้ส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และประสานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2) ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประเมินตนเองตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด และจัดทำแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายปี ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด เสนอผู้อำนวยการสถานศึกษา พร้อมแนบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

3) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนา

4) ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนา แล้วนำผลสำเร็จของการพัฒนาตามหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรอง หรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด พร้อมเอกสารหลักฐานลงในบันทึกประวัติการปฏิบัติงาน เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกครั้ง

5) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรองตามมาตรฐานวิทยฐานะ หรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด แล้วรับรองผลสำเร็จการพัฒนานั้น ในบันทึกประวัติการปฏิบัติงาน

กรณีที่มีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ 100 ชั่วโมง ภายในระยะเวลา 5 ปี ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน 50 ชั่วโมงในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ จำนวน 100 ชั่วโมงได้ โดยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบจากบันทึกประวัติการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง แล้วรับรองผลไว้เป็นหลักฐาน

6) กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

2. การแก้ไขหลักเกณฑ์หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 14 ลงวันที่ 25 กันยายน 2561

หลักเกณฑ์

ให้แก้ไขหลักเกณฑ์ตามข้อ 1 และ ข้อ 3 โดยให้ยกเลิกความเดิมและให้ใช้ความใหม่ ดังต่อไปนี้แทน

“1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยให้ประเมินตนเอง พร้อมทั้งจัดทำแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายปี ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด และเข้ารับการพัฒนาตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ในรอบ 5 ปี ที่ขอรับการประเมินให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ต้องมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนา 100 ชั่วโมง หากมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ 100 ชั่วโมง แต่ไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมง ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน 50 ชั่วโมงในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ 100 ชั่วโมงได้”

“3) หลักสูตรการพัฒนาต้องมีองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความเป็นครู และคุณลักษณะที่คาดหวัง โดยต้องเป็นหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนามรับรองตามมาตรฐานวิทยฐานะ หรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

วิธีการ

ให้แก้ไขวิธีการตามข้อ 2 โดยให้ยกเลิกความเดิมและให้ใช้ความใหม่ ดังต่อไปนี้แทน

“2) ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประเมินตนเอง และจัดทำแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายปี ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด เสนอผู้อำนวยการสถานศึกษาพร้อมแนบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง”

3. หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 19 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2561

หลักเกณฑ์

1) การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ ความประพฤติ และคุณลักษณะเหมาะสมในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเป็นครูที่ดี

กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 5.1 หรือ ข้อ 5.2 ในสถานศึกษาที่ครูผู้ช่วยได้รับการบรรจุ และแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี ให้แต่งตั้งจากสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียงกัน เป็นกรรมการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มตามองค์ประกอบได้ตามความเหมาะสม

6) ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีหน้าที่พัฒนาและประเมินผล การปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานควบคู่กันเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องทุกหกเดือน รวมสี่ครั้งในเวลาสองปี ตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7) ผู้ที่ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต้องมีผลการประเมิน จากกรรมการทุกคนเฉลี่ยในแต่ละครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

ครั้งที่ 2 ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

ครั้งที่ 3 ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

ครั้งที่ 4 ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในแต่ละครั้ง ต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด หากผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 เห็นว่าควรทบทวนการประเมิน การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ก็อาจให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พิจารณาทบทวนอีกครั้งหนึ่ง และหากผลการประเมินยังต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยไม่สมควรให้รับราชการต่อไปไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มหรือไม่ก็ตาม ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ดำเนินการเพื่อส่งให้ผู้นั้นออกจากราชการต่อไป

8) เมื่อครูผู้ช่วยเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบสองปีแล้ว ผลการประเมินผ่าน ตามเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้สถานศึกษาเสนอผลการประเมินให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อนำเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติและให้ ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ออกคำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูต่อไป แล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

วิธีการ

1) ให้หน่วยงานต้นสังกัด จัดให้มีการปฐมนิเทศครูผู้ช่วยภายในสามสิบวัน นับแต่วันเข้าปฏิบัติ หน้าที่ราชการ

2) การตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์ข้อ 5 ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1) กรณีหน่วยงานการศึกษาที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการดังนี้

2.1.1) ให้สถานศึกษาเสนอรายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษานั้นไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดส่งรายชื่อดังกล่าวไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อดำเนินการต่อไป

2.1.2) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเสนอบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา ไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.2) กรณีหน่วยงานการศึกษาที่มีได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการดังนี้

2.2.1) ให้สถานศึกษาเสนอบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษาไปยังส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อดำเนินการต่อไป

2.2.2) ให้สถานศึกษาเสนอบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษาไปยังส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาให้ความเห็นชอบ

3) ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ข้อ 5 แล้วแจ้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่มีได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี โดยเร็ว

4) ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดำเนินการดังนี้

4.1) วางแผนและดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มร่วมกับครูผู้ช่วยด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

4.2) ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือ และแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนตามหลักเกณฑ์ ข้อ 4

4.3) มอบหมายให้คณะกรรมการตามหลักเกณฑ์ ข้อ 5.2 ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง แนะนำการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน

4.4) ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และสรุปผลการประเมินทุกหกเดือน โดยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนา รวมถึงครั้งในเวลาสองปีตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรณีไม่สามารถประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มด้วยเหตุใด ๆ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษารายงานผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบโดยเร็ว

4.5) แจ้งผลการประเมินโดยมีข้อเสนอแนะ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อสังเกตจากการประเมินในแต่ละครั้ง ให้ครูผู้ช่วยทราบภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ครบรอบการประเมิน แล้วให้ผู้อำนวยการสถานศึกษารายงานผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการ แล้วแต่กรณี

เพื่อนำเสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ

4.6) สรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ภายในสามสิบวันนับแต่ครบสองปี แล้วให้รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการ แล้วแต่กรณีเพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณา

5) ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ดำเนินการ ดังนี้

5.1) กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบสองปีแล้ว ผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาเห็นว่าควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ให้นำเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติและให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ออกคำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูในวันถัดจากวันครบกำหนดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

5.2) กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาเห็นว่าไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ให้แจ้งผลการประเมินและความเห็นให้ผู้นั้นทราบ และให้โอกาสโต้แย้งแสดงพยานหลักฐานภายในห้าวันทำการ นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน และหากพิจารณาแล้ว ยังเห็นว่าไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการและแจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบ

6) สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย อยู่ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2561 ให้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ว 20 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2548 ต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

7) กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

4. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 2 ลงวันที่ 4 มกราคม 2562

หลักเกณฑ์

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เข้ารับการพัฒนาต้องเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการพัฒนาโดยยึดหลักสมรรถนะตามตำแหน่งในลักษณะ องค์กรร่วม ยึดหยุ่นทั้งสาระการพัฒนาและวิธีการเรียนรู้

3) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ผ่านการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ โดยสามารถช่วยเหลือผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ กำหนดยุทธศาสตร์และจุดเน้นในการปฏิรูปและการ พัฒนาการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการ และนักบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยยึด หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

4) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องดำเนินการพัฒนาตามมาตรฐานการพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนด

หลักเกณฑ์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เข้ารับการพัฒนาต้องเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการพัฒนาโดยยึดหลักสมรรถนะตามตำแหน่งในลักษณะ องค์กรร่วม ยึดหยุ่นทั้งสาระการพัฒนาและวิธีการเรียนรู้

3) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ผ่านการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ ที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ โดยสามารถแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ กำหนด ยุทธศาสตร์และจุดเน้นในการปฏิรูปและการพัฒนาการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการ และนักบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

4) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องดำเนินการพัฒนาตามมาตรฐานการพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนด

วิธีการ

1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน ระยะเวลาการพัฒนาไม่น้อยกว่า 30 วัน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
(ไม่น้อยกว่า 10 วัน) ประกอบด้วย

โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย

1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา แปลงนโยบาย เป้าหมายสู่การปฏิบัติ อำนวยความสะดวก กำกับ ติดตาม ประเมินผลเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ สื่อ แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การนิเทศ การวิจัย การประกันคุณภาพการศึกษา และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

2) การเป็นนักบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มีความสามารถดำเนินการบริหารจัดการ และการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ การวิจัย และนวัตกรรมทางการบริหารที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่ง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความสอดคล้องกับจารีตประเพณี มีผลงานทางสังคม วัฒนธรรม ความเป็นท้องถิ่นและความเป็นสากลอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

3) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสามารถในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และสามารถร่วมดำเนินการพัฒนาองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้

4) การสร้างและพัฒนาเครือข่ายในการจัดการศึกษา และพัฒนาวิชาชีพ มีความสามารถในการดำเนินการสร้างและพัฒนาเครือข่ายภายในและหรือต่างประเทศ ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร การวิเคราะห์บทบาท การวางแผนร่วมกับภาคีเครือข่าย การจัดกิจกรรม การพัฒนา การสร้างขวัญกำลังใจ การประเมินผล และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5) การพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความสามารถพัฒนาตนเอง และดำเนินการพัฒนาบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบอย่างที่ดี

6) กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา

ส่วนที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง (ไม่น้อยกว่า 15 วัน)

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้สภาพจริงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีนวัตกรรมหรือมีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาการศึกษา ด้านบริบทพหุวัฒนธรรม ด้านนโยบายความมั่นคง หรือสันติวิธีในเขตพื้นที่เฉพาะโดยเน้นลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ มีประสบการณ์ให้คำปรึกษาแนะนำ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการเรียนรู้สภาพจริง หรือได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายภายในประเทศและหรือต่างประเทศ

ส่วนที่ 3 การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์การปฏิรูปและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (ไม่น้อยกว่า 5 วัน)

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำแผนกลยุทธ์การปฏิรูปและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการเสริมสร้างสมรรถนะและการเรียนรู้ในสภาพจริง แล้วนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิ การเรียนรู้ในสภาพจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเสนอแนะ การศึกษาดูงาน และวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม เน้นการฝึกปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3) การประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาโดยจัดให้มีการประเมินผลก่อนเข้ารับการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา มุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริง ด้วยวิธีการและเครื่องมืออย่างหลากหลาย โดยยึดวัตถุประสงค์การพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมด และต้องผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งในส่วนของการประเมินผลระหว่างการพัฒนา และการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาในแต่ละส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

4) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนา โดยร่วมมือกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และอาจารย์ร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษา หรือหน่วยงานอื่น จัดทำรายละเอียดหลักสูตรเสนอ ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วดำเนินการพัฒนา และรายงานผลดำเนินการพัฒนาให้ ก.ค.ศ. ทราบ

5) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 8 ลงวันที่ 29 เมษายน 2563

หลักเกณฑ์

1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการพัฒนาผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

2) ขอบข่ายการพัฒนา

2.1) การนำความรู้ หลักการบริหารการศึกษา กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการบริหารงานไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา

2.2) การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเจตคติที่ดี มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การประพฤติตน และการดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่ง

2.3) การปฏิบัติงานตามหน้าที่ทางวิชาการ การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา การเป็นผู้บังคับบัญชา การนิเทศการศึกษา และการประสานงาน

2.4) การบริหารจัดการตามภารกิจของสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.5) การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ดิจิทัล และเทคโนโลยีในการบริหารจัดการในสถานศึกษา

2.6) เรื่องที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

3) กำหนดระยะเวลาการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวนไม่น้อยกว่า 150 ชั่วโมง และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวนไม่น้อยกว่า 120 ชั่วโมง

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการกำหนดจำนวนชั่วโมงของเนื้อหาสาระตามขอบข่ายการพัฒนาได้ตามความเหมาะสม

วิธีการ

ให้ส่วนราชการต้นสังกัด ดำเนินการ ดังนี้

1) จัดทำรายละเอียดการพัฒนาตามที่หลักเกณฑ์กำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี และดำเนินการพัฒนา

2) กำหนดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และรายละเอียดการประเมินผล

3) ดำเนินการพัฒนาโดยใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ การเรียนรู้จากสถานที่จริง การใช้กรณีศึกษา การศึกษาดูงานสถานศึกษาต้นแบบ การฝึกปฏิบัติงาน การนำเสนอผลการศึกษา/เรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4) เกณฑ์การตัดสิน ผู้เข้ารับการพัฒนาจะต้องมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมด และต้องผ่านการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 จึงจะถือว่าผ่านการพัฒนา

ผู้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนา ไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้

ภาคผนวก

หลักเกณฑ์และวิธีการ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.

ที่ ศธ 0206.7/ว 22 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๒

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กทม. ๑๐๓๐๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน
เรียน ปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อ้างอิง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔
สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน
จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ
และสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติแล้ว นั้น

ก.ค.ศ. จึงมีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานการสอน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนายอย่างเป็นระบบต่อเนื่องทุกปี
โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถนำผล
ที่ผ่านการพัฒนาไปใช้เป็นคุณสมบัติเพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะได้ทุกวิทยฐานะ โดยให้ถือว่า
การพัฒนาตามหลักเกณฑ์นี้ เป็นการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์
และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิมทุกหลักเกณฑ์และวิธีการ ต้องมีผลการพัฒนาเพื่อนำมาใช้ก่อนแต่งตั้งให้มีและ
เลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือที่อ้างถึง

ทั้งนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค
ได้มีมติเห็นชอบให้ กศจ. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์)

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สายงานการสอน

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๒ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๗๙ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ มาตรา ๕๔ กำหนดว่า การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใดและการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะ ซึ่งผ่านการประเมิน และมาตรา ๘๐ กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบ มีความต่อเนื่อง และมีมาตรฐาน อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๗๙ และมาตรา ๘๐ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ดังต่อไปนี้

หลักเกณฑ์

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยให้ประเมินตนเองตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนการพัฒนาดตนเองเป็นรายปี ตามแบบ ที่ส่วนราชการกำหนด และเข้ารับการพัฒนาตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์นี้ สามารถนำผลที่ผ่านการพัฒนาไปใช้เป็นคุณสมบัติเพื่อขอมมีและเลื่อนวิทยฐานะได้ทุกวิทยฐานะ และให้ถือว่าการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์นี้เป็นการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ตามมาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๓. หลักสูตรการพัฒนาต้องมีองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความเป็นครู และ คุณลักษณะที่คาดหวัง โดยมีเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

๓.๑ หลักสูตรที่สถาบันครูพัฒนารับรองตามมาตรฐานวิทยฐานะ หรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓.๒ พัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี ในแต่ละปี ไม่น้อยกว่า ๑๒ ชั่วโมง แต่ไม่เกิน ๒๐ ชั่วโมง และภายในระยะเวลา ๕ ปี ต้องมีชั่วโมงการพัฒนา จำนวน ๑๐๐ ชั่วโมง

หากภายในระยะเวลา ๕ ปี มีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๑๐๐ ชั่วโมง สามารถ นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมงในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาได้

วิธีการ

๑. ให้ส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และประสานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนายังเป็นระบบและต่อเนื่อง
 ๒. ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประเมินตนเองตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด และจัดทำแผนการพัฒนาดตนเองเป็นรายปี ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด เสนอผู้อำนวยการสถานศึกษาพร้อมแนบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
 ๓. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนา
 ๔. ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนา แล้วนำผลสำเร็จของการพัฒนาตามหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรอง หรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด พร้อมเอกสารหลักฐานลงในบันทึกประวัติการปฏิบัติงาน เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกครั้ง
 ๕. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรองตามมาตรฐานวิทยฐานะ หรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด แล้วรับรองผลสำเร็จการพัฒนานั้นในบันทึกประวัติการปฏิบัติงาน
- กรณีที่มีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๑๐๐ ชั่วโมง ภายในระยะเวลา ๕ ปี ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมงในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ จำนวน ๑๐๐ ชั่วโมงได้ โดยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบจากบันทึกประวัติการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง แล้วรับรองผลไว้เป็นหลักฐาน
๖. กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

ขอบข่ายของหลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรองต้องมีองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความเป็นครู และคุณลักษณะที่คาดหวังในแต่ละวิทยฐานะ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ ด้านความรู้ ประกอบด้วย

๑. เนื้อหาวิชาที่สอน ความสามารถ ทักษะในรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้
๒. วิธีสอน ถ่ายทอดความรู้เชิงเนื้อหา กิจกรรม บริบท เป้าหมายการเรียนรู้ ความรู้พื้นฐาน การปรับพื้นฐาน และอุปสรรคการเรียนรู้ของผู้เรียน
๓. หลักการสอนและกระบวนการจัดการเรียนรู้
๔. หลักสูตร การออกแบบ วางแผนการใช้ ประเมิน และแนวทางการเรียนรู้ในแต่ละเนื้อหา

๕. พื้นฐานการศึกษา หลักการการศึกษา ปรัชญาการศึกษา จิตวิทยาสังคม นโยบายการศึกษา จุดมุ่งหมาย และเป้าหมายการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชาติจนถึงระดับหลักสูตร

๖. การจัดการศึกษาแบบรวมและการตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียน

๗. ทฤษฎีการเรียนรู้และจิตวิทยาการเรียนรู้

๘. การใช้เทคโนโลยีและสื่อนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้

๙. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ ๒ ด้านทักษะ ประกอบด้วย

๑. หลักสูตร

วิเคราะห์ ออกแบบ จัดทำ และประเมินหลักสูตร

๒. การจัดการเรียนรู้

๒.๑ การออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้ให้เหมาะกับวัย พัฒนาการ และความแตกต่างของผู้เรียน รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน โดยเน้นกระบวนการคิด การลงมือปฏิบัติ และการสร้างวินัยในตนเอง

๒.๒ การวางแผน จัดการ และประสานงาน เพื่อบูรณาการการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

๒.๓ การจัดการเรียนรู้ กำกับติดตาม ประเมิน และสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

๒.๔ เนื้อหาสาระในรายวิชาที่สอน

๓. การจัดบรรยากาศการเรียนรู้

จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เสริมสร้างผู้เรียนในด้านการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเชิงบวก ใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่อย่างเปิดกว้าง ลงมือปฏิบัติจริง กระตุ้นด้วยคำถามและปัญหา ทำทหายการเรียนรู้ การดูแลช่วยเหลือผู้เรียนการแนะแนวการศึกษา และการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียน นำการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๔. การใช้สื่อการเรียนรู้

เลือก พัฒนา ประยุกต์สื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และทรัพยากรทางการศึกษาต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ คิดค้น ทำทหาย และกระตุ้นความใฝ่รู้แก่ผู้เรียน

๕. การวัดและประเมินผลผู้เรียน

วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งแบบเป็นกลุ่มและรายบุคคลโดยใช้เครื่องมือ และวิธีการที่เหมาะสมและหลากหลาย กำกับ ติดตาม และนำผลการประเมินมาปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

๖. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

รวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ แก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้พัฒนา และสร้างความรู้จากการวิจัยลงสู่การปฏิบัติได้

๗. การทำงานร่วมกับผู้อื่น

เจรจา จูงใจ ร่วมทำงานกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

๘. การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ทบทวนและสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเอง สร้างปฏิสัมพันธ์และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๙. ภาษาอังกฤษ

เรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะการใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

องค์ประกอบที่ ๓ ด้านความเป็นครู ประกอบด้วย

๑. ยึดมั่น ผูกพัน ศรัทธาในวิชาชีพ และทุ่มเทเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

๒. มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนทั้งกาย วาจา และจิตใจ ดำรงตนให้เป็นที่เคารพ ศรัทธา และน่าเชื่อถือทั้งในและนอกสถานศึกษา

๓. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

๔. มีวินัยและการรักษาวินัย

๕. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพเพิ่มขึ้น

๖. ปฏิบัติตนโดยนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

๗. มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง

คุณลักษณะที่คาดหวัง

วิทยฐานะครูชำนาญการ

ความรู้ : เรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงตนเอง

ทักษะ : บูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

ความเป็นครู : พัฒนาตนเองเพื่อให้มีครูที่ดี

วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ความรู้ : นำผลการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงสู่ผู้เรียน

ทักษะ : สร้างนวัตกรรมจากการปฏิบัติที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

ความเป็นครู : เป็นแบบอย่างการพัฒนาความเป็นครูที่ดี

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

ความรู้ : บริหารจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ

ทักษะ : พัฒนานวัตกรรมให้เป็นต้นแบบการเรียนรู้แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ

ความเป็นครู : ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นครูที่ดีแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ความรู้ : เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ทักษะ : เป็นผู้ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมที่สร้างผลกระทบทางวิชาชีพ

ความเป็นครู : เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาความเป็นครูที่ดีในวงวิชาชีพ

การดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

๑. ผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔ ที่ยังอยู่ภายในเวลา ๓ ปี นับแต่วันที่สำเร็จหลักสูตรการพัฒนาให้สามารถนำมาใช้เป็นคุณสมบัติในการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ และการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะได้ ๑ ครั้ง

๒. ผู้ดำรงตำแหน่งครูหรือดำรงวิทยฐานะมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๕ ปี ที่มีผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔ แต่พ้นกำหนดเวลา ๓ ปี นับแต่วันที่สำเร็จหลักสูตรการพัฒนาแล้ว หรือไม่เคยมีผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว ให้เข้ารับการพัฒนามตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ โดยให้เข้ารับการพัฒนามตามหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรอง จำนวน ๒๐ ชั่วโมง เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ และการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะได้ ๑ ครั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.

ที่ ศธ 0206.7/ว 14 ลงวันที่ 25 กันยายน 2561



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง การแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างอิง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๒ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน (ฉบับที่ ๒)
๒. คำอธิบายหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน (ฉบับที่ ๒)

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน เข้ารับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องทุกปี และต้องพัฒนาในหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรอง หรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติให้แก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ พร้อมคำอธิบายหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ทั้งนี้ สำหรับผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนาตามหนังสือที่อ้างถึง ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ (ระหว่างวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ - วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๑) ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มานับเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาได้ และให้ถือว่าเป็นผู้ที่มีระยะเวลาการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพินิจศักดิ์ สุวรรณรังศ์)

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน (ฉบับที่ ๒)
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๑)

ตามที่ ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๒ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน เป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๗๙ และมาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงมีมติให้แก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ดังนี้

หลักเกณฑ์

ให้แก้ไขหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑ และข้อ ๓ โดยให้ยกเลิกความเดิมและให้ใช้ความใหม่ ดังต่อไปนี้แทน

“๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยให้ประเมินตนเอง พร้อมทั้งจัดทำแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายปี ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด และเข้ารับการพัฒนามาตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ในรอบ ๕ ปีที่ขอรับการประเมินให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ต้องมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนา ๑๐๐ ชั่วโมง หากมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๑๐๐ ชั่วโมง แต่ไม่น้อยกว่า ๖๐ ชั่วโมง ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมงในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ ๑๐๐ ชั่วโมงได้”

“๓. หลักสูตรการพัฒนาต้องมีองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความเป็นครู และคุณลักษณะที่คาดหวัง โดยต้องเป็นหลักสูตรที่สถาบันครูพัฒนารับรองตามมาตรฐานวิทยฐานะ หรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด”

วิธีการ

ให้แก้ไขวิธีการตามข้อ ๒ โดยให้ยกเลิกความเดิมและให้ใช้ความใหม่ ดังต่อไปนี้แทน

“๒. ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประเมินตนเอง และจัดทำแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายปี ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด เสนอผู้อำนวยการสถานศึกษาพร้อมแนบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง”

การดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

ให้แก้ไขข้อความตามข้อ ๒ โดยให้ยกเลิกความเดิมและให้ใช้ความใหม่ ดังต่อไปนี้แทน

“๒. ผู้ดำรงตำแหน่งครูหรือดำรงวิทยฐานะก่อนวันที่ประกาศใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๒ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ที่มีผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔

แต่พ้นกำหนดเวลา ๓ ปี นับแต่วันที่สำเร็จหลักสูตรการพัฒนาแล้ว หรือไม่เคยมีผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว ให้เข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ โดยให้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรที่สถาบันครุพัฒนารับรอง หรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ภายในระยะเวลาที่เหลือ ปีละ ๒๐ ชั่วโมง หากภายในระยะเวลาที่เหลือมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบตามที่กำหนดให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบได้”

คำอธิบาย

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน (ฉบับที่ ๒)

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร ๐๒๐๖.๗/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๑)

ความหมาย

๑. **พัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี** หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทุกปีตามแผนพัฒนาตนเองเป็นรายปี

๒. **ชั่วโมงการพัฒนา** หมายถึง จำนวนชั่วโมงการพัฒนาตามหลักสูตรที่สถาบันครุพัฒนารับรองหรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้นับถึงวันที่ยื่นคำขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ

วิธีการนับชั่วโมงการพัฒนา

๑. ในแต่ละรอบปีที่ขอรับการประเมินให้มีและเลื่อนวิทยฐานะต้องมีชั่วโมงการพัฒนาที่สถาบันครุพัฒนารับรอง หรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด อย่างต่อเนื่องทุกปี โดยสามารถนำจำนวนชั่วโมงการพัฒนา และชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มานับรวมให้ครบตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้ ตามกรณีดังต่อไปนี้

๑.๑ ผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาในรอบ ๕ ปี ต้องมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาครบ ๑๐๐ ชั่วโมง หากมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๑๐๐ ชั่วโมง แต่ไม่น้อยกว่า ๖๐ ชั่วโมง (ร้อยละ ๖๐ ของจำนวนชั่วโมงการพัฒนาทั้งหมด)ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ ๑๐๐ ชั่วโมงได้

๑.๒ ผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาในรอบ ๔ ปี ต้องมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาครบ ๘๐ ชั่วโมง หากมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๘๐ ชั่วโมง แต่ไม่น้อยกว่า ๔๘ ชั่วโมง (ร้อยละ ๖๐ ของจำนวนชั่วโมงการพัฒนาทั้งหมด)ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ ๘๐ ชั่วโมงได้

๑.๓ ผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาในรอบ ๓ ปี ต้องมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาครบ ๖๐ ชั่วโมง หากมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๖๐ ชั่วโมง แต่ไม่น้อยกว่า ๓๖ ชั่วโมง (ร้อยละ ๖๐ ของจำนวนชั่วโมงการพัฒนาทั้งหมด)ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ ๖๐ ชั่วโมงได้

๑.๔ ผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาในรอบ ๒ ปี ต้องมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาครบ ๔๐ ชั่วโมง หากมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๔๐ ชั่วโมง แต่ไม่น้อยกว่า ๒๔ ชั่วโมง (ร้อยละ ๖๐ ของจำนวนชั่วโมงการพัฒนาทั้งหมด)ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ ๔๐ ชั่วโมงได้

๑.๕ ผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาในรอบ ๑ ปี ต้องมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาครบ ๒๐ ชั่วโมง หากมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๒๐ ชั่วโมง แต่ไม่น้อยกว่า ๑๒ ชั่วโมง (ร้อยละ ๖๐ ของจำนวนชั่วโมงการพัฒนาทั้งหมด)ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ ๒๐ ชั่วโมงได้

๒. สำหรับผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ (ระหว่างวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๑)ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มาทดแทนจำนวนชั่วโมงการพัฒนาได้ และให้ถือว่าเป็นผู้ที่มีระยะเวลาการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยให้นับจำนวนชั่วโมงการพัฒนา ดังนี้

๒.๑ ผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาในรอบปีที่เหลือ ๒ ปี (ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ และปี พ.ศ. ๒๕๖๑)ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ และปี พ.ศ. ๒๕๖๑ มาทดแทนจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ ๔๐ ชั่วโมงได้

๒.๒ ผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาในรอบปีที่เหลือ ๑ ปี (ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ หรือปี พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้วแต่กรณี)ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ หรือปี พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้วแต่กรณี มาทดแทนจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ ๒๐ ชั่วโมงได้

๓. ผู้ที่มีผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔ อยู่ก่อนวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และผลการพัฒนาที่ยังอยู่ภายในเวลา ๓ ปี นับแต่วันที่สำเร็จหลักสูตรการพัฒนา สามารถนำวุฒิบัตรผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว มาใช้แทนการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๒ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ได้ ๑ ครั้ง ทั้งนี้ วันที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/ส่วนราชการ / สำนักงาน ก.ค.ศ. รับคำขอฯ แล้วแต่กรณี ผลการพัฒนาต้องยังอยู่ภายในเวลา ๓ ปี

๔. ผู้ที่มีผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔ อยู่ก่อนวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ แต่ผลการพัฒนาพ้นกำหนดเวลา ๓ ปี นับแต่วันที่สำเร็จหลักสูตรการพัฒนาแล้ว ให้เข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ และนับชั่วโมงการพัฒนา ตามข้อ ๑ - ๒ แล้วแต่กรณี

หลักเกณฑ์และวิธีการ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.

ที่ ศธ 0206.7/ว 19 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2561



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๙

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

โบสถ์ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อม
และพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ให้ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือที่อ้างถึง
๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป
๓. สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครูผู้ช่วย อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ให้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือที่อ้างถึง
ต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ทั้งนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค
ได้มีมติเห็นชอบให้ กศจ. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอุษณีย์ ชโนคารร์ย์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศช ๐๒๐๖.๗/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑)

เพื่อให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เป็นไปอย่างมีระบบ เป็นมาตรฐาน บรรลุตามความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ ความประพฤติ คุณลักษณะเหมาะสม และมีคุณภาพส่งผลต่อผู้เรียน

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ดังนี้

หลักเกณฑ์

๑. การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ ความประพฤติ และคุณลักษณะเหมาะสมในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเป็นครูที่ดี

๒. ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร เอกสาร สื่อ และอื่น ๆ ให้แก่สถานศึกษาทุกด้าน

๓. ให้สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลาสองปีในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดลาคลอดบุตร ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล ให้นับวันลาดังกล่าว รวมเป็นระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มได้ไม่เกินเก้าสิบวัน หากลาเกินเก้าสิบวัน ผู้นั้นต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามจำนวนวันลาที่เกินให้ครบสองปี

๔. ให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ดังต่อไปนี้

- ๔.๑ การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- ๔.๒ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- ๔.๓ การพัฒนาวิชาชีพตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- ๔.๔ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสาร เพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ให้ผู้เรียน

๕. ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน ๓ คน โดยมีองค์ประกอบตามลำดับ ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๕.๑ ผู้อำนวยการสถานศึกษา | ประธานกรรมการ |
| ๕.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา | กรรมการ |
| ๕.๓ ผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา | กรรมการ |

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา โดยให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือ แนะนำ การปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานให้มีคุณลักษณะในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่ง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๕.๑ หรือข้อ ๕.๒ ในสถานศึกษาที่ครูผู้ช่วยได้รับการบรรจุ และแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี ให้แต่งตั้งจากสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียงกัน เป็นกรรมการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มตามองค์ประกอบได้ตามความเหมาะสม

๖. ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีหน้าที่พัฒนาและประเมินผล การปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานควบคู่กันเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องทุกหกเดือน รวมสี่ครั้งในเวลาสองปี ตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗. ผู้ที่ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต้องมีผลการประเมิน จากกรรมการทุกคนเฉลี่ยในแต่ละครั้ง ดังนี้

- ครั้งที่ ๑ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
- ครั้งที่ ๒ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
- ครั้งที่ ๓ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐
- ครั้งที่ ๔ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในแต่ละครั้ง ต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด หากผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ เห็นว่าควรทบทวนการประเมิน การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ก็อาจให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พิจารณาทบทวนอีกครั้งหนึ่ง และหากผลการประเมินยังต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยไม่สมควร ให้รับราชการต่อไปไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มหรือไม่ก็ตาม ให้ผู้มีอำนาจ ตามมาตรา ๕๓ ดำเนินการเพื่อสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการต่อไป

๘. เมื่อครูผู้ช่วยเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบสองปีแล้ว ผลการประเมินผ่าน ตามเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้สถานศึกษาเสนอผลการประเมินให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อนำเสนอต่อ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติ และให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูต่อไป แล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

วิธีการ

๑. ให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้มีการปฐมนิเทศครูผู้ช่วยภายในสามสิบวัน นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒. การตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์ข้อ ๕ ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๒.๑ กรณีหน่วยงานการศึกษาที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการดังนี้

๒.๑.๑ ให้สถานศึกษาเสนอรายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษานั้นไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดส่งรายชื่อดังกล่าวไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อดำเนินการต่อไป

๒.๑.๒ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเสนอบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา ไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒.๒ กรณีหน่วยงานการศึกษาที่ได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการดังนี้

๒.๒.๑ ให้สถานศึกษาเสนอรายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษานั้น ไปยังส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อดำเนินการต่อไป

๒.๒.๒ ให้สถานศึกษาเสนอบัญชีเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา ไปยังส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๕ แล้วแจ้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่ได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี โดยเร็ว

๔. ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดำเนินการดังนี้

๔.๑ วางแผนและดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มร่วมกับครูผู้ช่วย ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือ และแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ตามหลักเกณฑ์ข้อ ๔

๔.๓ มอบหมายให้คณะกรรมการตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๕.๒ ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง แนะนำ การปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน

๔.๔ ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และสรุปผลการประเมินทุกหกเดือน โดยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนา รวมถึงครั้งในเวลาสองปีตามแบบประเมิน ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรณีไม่สามารถประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มด้วยเหตุใด ๆ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษารายงานผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ทราบโดยเร็ว

๔.๕ แจ้งผลการประเมินโดยมีข้อเสนอแนะ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อสังเกตจากการประเมินในแต่ละครั้งให้ครูผู้ช่วยทราบภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ครบรอบการประเมิน แล้วให้ผู้อำนวยการสถานศึกษารายงานผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการ แล้วแต่กรณี เพื่อนำเสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ทราบ

๔.๖ สรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ภายในสามสิบวัน นับแต่ครบสองปี แล้วให้รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการ แล้วแต่กรณี เพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณา

๕. ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ดำเนินการดังนี้

๕.๑ กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบสองปีแล้วผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณาเห็นว่าควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ให้นำเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณานุมัติ และให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูในวันถัดจากวันครบกำหนดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

๕.๒ กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณาเห็นว่าไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ให้แจ้งผลการประเมินและความเห็นให้ผู้นั้นทราบ และให้โอกาสได้แย้งแสดงพยานหลักฐานภายในห้าวันทำการ นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน และหากพิจารณาแล้วยังเห็นว่าไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการและแจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบ

๖. สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ให้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ ต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

๗. กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

หลักสูตรแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑)

หลักการ

๑. การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด จึงได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับครูผู้ช่วย
๒. การพัฒนาครูผู้ช่วยตามหลักสูตรที่ ก.ค.ศ. กำหนดนี้ เป็นการพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งและมีการประเมินผลการพัฒนาตามระยะเวลาที่กำหนด

วัตถุประสงค์

เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกลักษณะของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นครูที่ดีได้

โครงสร้างหลักสูตร

- หมวดที่ ๑ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- หมวดที่ ๒ การจัดการเรียนการสอน
- หมวดที่ ๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน
- หมวดที่ ๔ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- หมวดที่ ๕ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

สาระการพัฒนา

- หมวดที่ ๑ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - ๑.๑ วินัยและการรักษาวินัย
 - ๑.๒ คุณธรรม จริยธรรม
 - ๑.๓ จรรยาบรรณวิชาชีพ
 - ๑.๔ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - ๑.๕ จิตวิญญาณความเป็นครู
 - ๑.๖ จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู

หมวดที่ ๒ การจัดการเรียนการสอน

- ๒.๑ การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้
- ๒.๒ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด
- ๒.๓ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด
- ๒.๔ การเลือก หรือสร้าง หรือพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้
- ๒.๕ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

หมวดที่ ๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน

- ๓.๑ การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- ๓.๒ ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
- ๓.๓ การอบรมปมนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์

และค่านิยมที่ดีงาม

หมวดที่ ๔ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

- ๔.๑ การทำงานเป็นทีม
- ๔.๒ งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา
- ๔.๓ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ ๕ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

- ๕.๑ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง
- ๕.๒ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- ๕.๓ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร

รายละเอียดหลักสูตร

หมวดที่ ๑ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

- ๑.๑ วินัยและการรักษาวินัย

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและการประพฤติปฏิบัติตนตามข้อปฏิบัติทางวินัย และไม่ฝ่าฝืนข้อห้าม ตามที่กำหนดไว้

เนื้อหา

- ๑) วินัยต่อตนเอง ผู้เรียน ตำแหน่งหน้าที่ ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และประเทศชาติ
- ๒) วินัยและการรักษาวินัยของทางราชการ
- ๓) กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ

๑.๒ คุณธรรม จริยธรรม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือและจารีตประเพณีของสังคม

เนื้อหา

- ๑) หลักธรรมของศาสนา
- ๒) จารีตประเพณีของสังคม
- ๓) คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครู
- ๔) บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดี

๑.๓ จรรยาบรรณวิชาชีพ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ

เนื้อหา

- ๑) มาตรฐานการปฏิบัติงาน
 - ๒) จรรยาบรรณวิชาชีพ
- ๑.๔ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เนื้อหา

- ๑) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - ๒) การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เพื่อการดำรงชีวิต
- ๑.๕ จิตวิญญาณความเป็นครู

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความใฝ่รู้ ค้นคว้า สร้างสรรค์ ถ่ายทอด plugged และเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งของผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและสังคม

เนื้อหา

กิจกรรมส่งเสริม การใฝ่รู้ ค้นคว้า สร้างสรรค์ ถ่ายทอด plugged และเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งของผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและสังคม

๑.๖ จิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยประพฤติปฏิบัติตนโดยมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อผู้เรียน และวิชาชีพครู

เนื้อหา

- ๑) กิจกรรมเสริมสร้างการสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อผู้เรียน
- ๒) กิจกรรมเสริมสร้างการสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู

หมวดที่ ๒ การจัดการเรียนการสอน

๒.๑ การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความ สามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้

เนื้อหา

๑) หลักสูตรแกนกลาง

๒) หลักสูตรสถานศึกษา

๓) หลักการวิเคราะห์หลักสูตร ตัวชี้วัดผลการเรียนรู้ และคำอธิบายรายวิชา

๒.๒ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วย มีความรู้ความเข้าใจในการจัดหน่วยการเรียนรู้ ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เกิดกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการคิดและสอดคล้องมาตรฐาน การเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้

เนื้อหา

๑) การออกแบบหน่วยการจัดการเรียนรู้

๒) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

๒.๓ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมกระบวนการคิด สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้

เนื้อหา

๑) การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้

๒) การจัดการเรียนรู้โดยวิธีปฏิบัติ

๓) การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นกระบวนการคิด

๔) การจัดการเรียนรู้ที่สนับสนุนให้ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมและกระบวนการเรียนรู้อื่น ๆ

ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

๒.๔ การเลือก หรือสร้าง หรือพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการเลือก หรือสร้าง หรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับ แผนการจัดการเรียนรู้

เนื้อหา

๑) นวัตกรรม สื่อการเรียนรู้

๒) แหล่งเรียนรู้

๓) เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

๒.๕ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลสอดคล้องกับตัวชี้วัดผลการเรียนรู้ มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย

เนื้อหา

- ๑) การวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลาง
- ๒) การประเมินผลตามสภาพจริง
- ๓) การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ

หมวดที่ ๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน

๓.๑ การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยและมีความสุข

เนื้อหา

- ๑) การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- ๒) การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีความสุข

๓.๒ ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

เนื้อหา

- ๑) การรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- ๒) การจัดทำสารสนเทศของผู้เรียน
- ๓) การแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน

๓.๓ การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์

และค่านิยมที่ดีงาม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและทักษะการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม

เนื้อหา

๑) การจัดกิจกรรมอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม

๒) การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม สอดแทรกในการจัดการเรียนรู้

๓) การจัดกิจกรรมปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขให้แก่ผู้เรียน

หมวดที่ ๔ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๔.๑ การทำงานเป็นทีม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม และสามารถปฏิบัติตนในการทำงานเป็นทีมให้สำเร็จ เพื่อเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา

เนื้อหา

- ๑) หลักการทำงานเป็นทีม
- ๒) การพัฒนาทีมงาน

๔.๒ งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจภาระงานของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม

เนื้อหา

- ๑) งานบริหารทั่วไป
- ๒) งานบริหารวิชาการ
- ๓) งานกิจการนักเรียน
- ๔) งานบริหารงบประมาณ
- ๕) งานบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๓ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจ เห็นความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามหลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เนื้อหา

- ๑) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- ๒) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ ๕ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

๕.๑ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

เนื้อหา

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของตนเองและสถานศึกษา
- ๒) การใช้ภาษาเพื่อพัฒนาตนเอง
- ๓) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

๕.๒ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

เนื้อหา

๑) การใช้ภาษาเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ
มาตรฐานการเรียนรู้

๒) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้อง
กับเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้

๕.๓ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน

เนื้อหา

๑) การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน

๒) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.

ที่ ศธ 0206.7/ว 2 ลงวันที่ 4 มกราคม 2562



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กทม. ๑๐๓๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/๑๓๘๕ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๐

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๐๐๙ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๑

๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๑๑๑ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๒. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉพาะจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ต่อมาได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๓ ให้ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

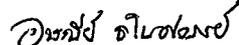
ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๓

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่นี้เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ


(นางสาวอุษณีย์ ธโนศวรรย์)

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๒)

เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนดว่าต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้ผู้ผ่านการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

หลักเกณฑ์

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เข้ารับการพัฒนาต้องเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการพัฒนาโดยยึดหลักสมรรถนะตามตำแหน่งในลักษณะองค์รวม ยึดหยุ่นทั้งสาระการพัฒนาและวิธีการเรียนรู้

๓. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ผ่านการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ โดยสามารถช่วยเหลือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ กำหนดยุทธศาสตร์และจุดเน้นในการปฏิรูปและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการ และนักบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

๔. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องดำเนินการพัฒนาตามมาตรฐานการพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนด

วิธีการ

๑. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ๓ ส่วน ระยะเวลาการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
(ไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน) ประกอบด้วย

โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย

๑. การเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา แปรนโยบาย เป้าหมายสู่การปฏิบัติ อำนวยความสะดวก กำกับ ติดตาม ประเมินผลเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ สื่อ แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การนิเทศ การวิจัย การประกันคุณภาพการศึกษา และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๒. การเป็นนักบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มีความสามารถดำเนินการบริหารจัดการและการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ การวิจัย และนวัตกรรมทางการบริหารที่เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่ง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความสอดคล้องกับจารีตประเพณี มีผลงานทางสังคม วัฒนธรรม ความเป็นท้องถิ่นและความเป็นสากล อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

๓. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสามารถร่วมดำเนินการพัฒนาองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้

๔. การสร้างและพัฒนาเครือข่ายในการจัดการศึกษา และพัฒนาวิชาชีพ มีความสามารถในการดำเนินการสร้างและพัฒนาเครือข่ายภายในและหรือต่างประเทศ ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร การวิเคราะห์บทบาท การวางแผนร่วมกับภาคีเครือข่าย การประสานเครือข่าย การจัดกิจกรรม การพัฒนา การสร้างขวัญกำลังใจ การประเมินผล และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕. การพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความสามารถพัฒนาตนเอง และดำเนินการพัฒนาบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบอย่างที่ดี

๖. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา

ส่วนที่ ๒ การเรียนรู้ในสภาพจริง (ไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน)

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้สภาพจริงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีนวัตกรรม หรือมีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาการศึกษา ด้านบริบทพหุวัฒนธรรม ด้านนโยบายความมั่นคง หรือสันติวิธีในเขตพื้นที่เฉพาะ โดยเน้นลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ มีประสบการณ์ให้คำปรึกษาแนะนำ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง หรือได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายภายในประเทศและหรือต่างประเทศ

ส่วนที่ ๓ การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์การปฏิรูปและพัฒนาการศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษา (ไม่น้อยกว่า ๕ วัน)

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำแผนกลยุทธ์การปฏิรูปและพัฒนาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา โดยศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการเสริมสร้างสมรรถนะและการเรียนรู้ในสภาพจริง แล้วนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๒. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิ การเรียนรู้ในสภาพจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การสอนแนะ การศึกษาดูงาน และวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม เน้นการฝึกปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๓. การประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนา โดยจัดให้มีการประเมินผลก่อนเข้ารับการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา มุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริง ด้วยวิธีการและเครื่องมืออย่างหลากหลาย โดยยึดวัตถุประสงค์การพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมด และต้องผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งในส่วนของการประเมินผลระหว่างการพัฒนา และการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาในแต่ละส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๔. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนา โดยร่วมมือกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และอาจร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษา หรือหน่วยงานอื่น จัดทำรายละเอียดหลักสูตรเสนอ ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วดำเนินการพัฒนา และรายงานผลดำเนินการพัฒนาให้ ก.ค.ศ. ทราบ

มาตรฐานการพัฒนา

ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการตามมาตรฐานการพัฒนา ดังต่อไปนี้

๑. การบริหารจัดการ

จัดทำรายละเอียดหลักสูตรและดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด สร้างความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรกับวิทยากร ดำเนินการพัฒนาโดยยึดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา จัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา จัดวิทยากรเป็นคณะหรือทีมจัดการเรียนรู้ จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นให้เพียงพอ

๒. วิทยากร และวิทยากรพี่เลี้ยง

คัดเลือกวิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยงที่มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในเชิงวิชาการและทางการบริหารในเรื่องที่รับผิดชอบและสร้างบรรยากาศที่ดีในการพัฒนา โดยเน้นผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญที่สุด

๓. สื่อ นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้

จัดทำคู่มือ เอกสารประกอบการพัฒนาส่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาล่วงหน้าเป็นเวลาพอสมควร จัดหาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม จัดเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และวัสดุทัศนูปกรณ์ให้มีปริมาณเพียงพอ

๔. สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนา

สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสม มีบรรยากาศที่ดี มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนา รวมทั้งมีแหล่งศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอในระหว่างการพัฒนา

๕. การประเมินผลการพัฒนา

การประเมินผลการพัฒนาต้องมุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริงและได้มาตรฐาน ผู้รับผิดชอบการพัฒนาและวิทยากรต้องปรึกษาร่วมกันเกี่ยวกับหลักการ วิธีการ เครื่องมือวัดและประเมินผล รวมทั้งดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๒)

เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนดว่าต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้ผู้ผ่านการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

หลักเกณฑ์

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เข้ารับการพัฒนาต้องเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการพัฒนาโดยยึดหลักสมรรถนะตามตำแหน่งในลักษณะองค์รวม ยึดหยุ่นทั้งสาระการพัฒนาและวิธีการเรียนรู้

๓. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ผ่านการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ โดยสามารถแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ กำหนด ยุทธศาสตร์และจุดเน้นในการปฏิรูปและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการ และนักบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

๔. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องดำเนินการพัฒนาตามมาตรฐานการพัฒหน้าที่ ก.ค.ศ. กำหนด

วิธีการ

๑. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ๓ ส่วน ระยะเวลาการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
(ไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน)

โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย

๑. การเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถอำนวยความสะดวกและมาตรฐานการจัดการศึกษา กำหนดนโยบาย เป้าหมาย อำนวยความสะดวก กำกับ ติดตาม ประเมินผลเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ สื่อ แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การนิเทศ การวิจัย การประกันคุณภาพการศึกษา และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๒. การเป็นนักบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มีความสามารถอำนวยความสะดวก การบริหารจัดการและการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ การวิจัย และนวัตกรรมทางการบริหาร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความสอดคล้องกับจารีตประเพณี มีผลงานทางสังคม วัฒนธรรม ความเป็นท้องถิ่นและความเป็นสากลอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

๓. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสามารถในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสามารถอำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อการเรียนรู้

๔. การสร้างและพัฒนาเครือข่ายในการจัดการศึกษา และพัฒนาวิชาชีพ มีความสามารถในการอำนวยความสะดวกสร้างและพัฒนาเครือข่ายภายในและหรือต่างประเทศ ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร การวิเคราะห์บทบาท การวางแผนร่วมกับภาคีเครือข่าย การประสานเครือข่าย การจัดกิจกรรม การพัฒนา การสร้างขวัญกำลังใจ การประเมินผล และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕. การพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความสามารถพัฒนาตนเอง และอำนวยความสะดวกให้ผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบอย่างที่ดี

๖. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการจัดการศึกษา

ส่วนที่ ๒ การเรียนรู้ในสภาพจริง (ไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน)

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้สภาพจริงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีนวัตกรรม หรือมีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาการศึกษา ด้านบริบทหัตถุวัฒนธรรม ด้านนโยบายความมั่นคง หรือสันติวิธีในเขตพื้นที่เฉพาะ โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้มีประสบการณ์ให้คำปรึกษาแนะนำ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง หรือได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ภายในประเทศและหรือต่างประเทศ

ส่วนที่ ๓ การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
(ไม่น้อยกว่า ๕ วัน)

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการเสริมสร้างสมรรถนะและการเรียนรู้ในสภาพจริง แล้วนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๒. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิ การเรียนรู้ในสภาพจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การสอนแนะ การศึกษาดูงานและวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม เน้นการฝึกปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๓. การประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นการประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนา โดยจัดให้มีการประเมินผลก่อนเข้ารับการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา มุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริง ด้วยวิธีการและเครื่องมืออย่างหลากหลาย โดยยึดวัตถุประสงค์การพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมด และต้องผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งในส่วนของผลการประเมินผลระหว่างการพัฒนา และการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาในแต่ละส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๔. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนา โดยร่วมมือกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และอาจร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษา หรือหน่วยงานอื่น จัดทำรายละเอียดหลักสูตรเสนอ ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วดำเนินการพัฒนา และรายงานผลดำเนินการพัฒนาให้ ก.ค.ศ. ทราบ

มาตรฐานการพัฒนา

ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการตามมาตรฐานการพัฒนา ดังต่อไปนี้

๑. การบริหารจัดการ

จัดทำรายละเอียดหลักสูตรและดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด สร้างความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรกับวิทยากร ดำเนินการพัฒนาโดยยึดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา จัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา จัดวิทยากรเป็นคณะหรือทีมจัดการเรียนรู้ จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นให้เพียงพอ

๒. วิทยากร และวิทยากรพี่เลี้ยง

คัดเลือกวิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยงที่มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในเชิงวิชาการและทางการบริหารในเรื่องที่รับผิดชอบและสร้างบรรยากาศที่ดีในการพัฒนา โดยเน้นผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญที่สุด

๓. สื่อ นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้

จัดทำคู่มือ เอกสารประกอบการพัฒนาส่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาล่วงหน้าเป็นเวลาพอสมควร จัดหาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม จัดเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อทัศนูปกรณ์ให้มีปริมาณเพียงพอ

๔. สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนา

สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสม มีบรรยากาศที่ดี มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนา รวมทั้งมีแหล่งศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอในระหว่างการพัฒนา

๕. การประเมินผลการพัฒนา

การประเมินผลการพัฒนาต้องมุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริงและได้มาตรฐาน ผู้รับผิดชอบการพัฒนาและวิทยากรต้องปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับหลักการ วิธีการ เครื่องมือวัด และประเมินผล รวมทั้งดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.

ที่ ศธ 0206.7/ว 8 ลงวันที่ 29 เมษายน 2563



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๘

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กทม. ๑๐๓๐๐

๒๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้บริหารสถานศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขานุการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๘ ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๒
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๔ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑-๓ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการ
สถานศึกษา ให้ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑-๓
๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับกับทุกส่วนราชการตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป
ทั้งนี้ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑-๓ ก่อนหลักเกณฑ์และวิธีการนี้
ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัมพร พินะสา)

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๓)

เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

หลักเกณฑ์

๑. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการพัฒนาผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

๒. ขอบข่ายการพัฒนา

๒.๑ การนำความรู้ หลักการบริหารการศึกษา กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการบริหารงานไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา

๒.๒ การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเจตคติที่ดี มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การประพฤติตน และการดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่ง

๒.๓ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ทางวิชาการ การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา การเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา การนิเทศการศึกษาและการประสานงาน

๒.๔ การบริหารจัดการตามภารกิจของสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๕ การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ดิจิทัล และเทคโนโลยีในการบริหารจัดการในสถานศึกษา

๒.๖ เรื่องที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

๓. กำหนดระยะเวลาการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๕๐ ชั่วโมง และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๒๐ ชั่วโมง

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการกำหนดจำนวนชั่วโมงของเนื้อหาสาระตามขอบข่ายการพัฒนาได้ตามความเหมาะสม

วิธีการ

ให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำรายละเอียดการพัฒนาตามที่หลักเกณฑ์กำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี และดำเนินการพัฒนา

๒. กำหนดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และรายละเอียดการประเมินผล

๓. ดำเนินการพัฒนาโดยใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ การเรียนรู้จากสถานที่จริง การใช้กรณีศึกษา การศึกษาคูณงานสถานศึกษาต้นแบบ การฝึกปฏิบัติงาน การนำเสนอผลการศึกษา/เรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๔. เกณฑ์การตัดสิน ผู้เข้ารับการพัฒนาย่อมต้องมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมด และต้องผ่านการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จึงจะถือว่าผ่านการพัฒนา

ผู้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้

มาตรฐานการพัฒนา

ให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการตามมาตรฐานการพัฒนา ดังต่อไปนี้

๑. การบริหารจัดการ

จัดทำรายละเอียดหลักสูตรและคู่มือการพัฒนา จัดทำแผนพัฒนา คัดเลือกวิทยากร และวิทยากรพี่เลี้ยง จัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวิทยากร จัดวิทยากรเป็นคณะหรือทีมจัดการเรียนรู้ สร้างความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรและการประเมินผลการพัฒนากับวิทยากร และดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอ จัดระบบควบคุมคุณภาพการพัฒนา รวมทั้งกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการพัฒนาให้ ก.ค.ศ. ทราบ

๒. วิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยง

วิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยงต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเหมาะสม มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์ ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในทางวิชาการ ทางการบริหารการศึกษาและเรื่องที่เกี่ยวข้อง มีความรับผิดชอบการพัฒนา และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการพัฒนา รวมทั้งสามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาโดยเน้นผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญ

๓. สื่อ และนวัตกรรมการพัฒนา

จัดให้มีคู่มือ สื่อและนวัตกรรมประกอบการพัฒนา ส่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาล่วงหน้า จัดเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และโสตทัศนูปกรณ์ที่มีเนื้อหาความรู้ทางวิชาการทันสมัย เข้าถึงได้สะดวก มีคุณภาพดี มีปริมาณเพียงพอ ช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความสนใจ กระตือรือร้น และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

๔. สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนา

สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสม มีบรรยากาศที่ดี มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเอื้อต่อการพัฒนา รวมทั้งมีแหล่งศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอสำหรับการพัฒนา

๕. การประเมินผลการพัฒนา

การประเมินผลการพัฒนาต้องประเมินผลก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนาและเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริงอย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด



นโยบาย แนวทาง และหลักเกณฑ์
การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3