



รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนดำเนินงานในครั้งต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ สู่การบริหารจัดการองค์กร รวมถึงสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการศึกษาอันจะนำไปสู่คุณภาพผู้เรียนต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง
ธันวาคม 2566



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมา	1
สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน	2
ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา	4
โครงสร้างการบริหาร	11
บทบาทหน้าที่	12
นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระนง	13
บทที่ 2 การดำเนินงานโครงการ	
หลักการและเหตุผล	15
วัตถุประสงค์ของโครงการ	16
ขอบเขตโครงการ	16
รายละเอียดการดำเนินงาน	19
ตารางการอบรม	21
บทที่ 3 ผลการดำเนินงาน	
ผลการดำเนินงาน	22
สรุปผลระดับความพึงพอใจ	25
การใช้งบประมาณ	30
บทที่ 4 สรุปผลและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลตามเป้าหมาย	31
งบประมาณ	32
ปัญหา-อุปสรรค	32
ข้อเสนอแนะ	32
ภาคผนวก	
จดหมายข่าวกิจกรรม	33



บทที่ 1 บทนำ

กมล จ กมล

ความเป็นมา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา 79 ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และ มาตรา 80 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเจริญก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด รวมถึงกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 6 ยุทธศาสตร์ ที่มุ่งเน้นการสร้างความมั่นคง การพัฒนาด้านพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การวิจัยและพัฒนา ตลอดจนการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ ประการสำคัญ คือ การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึงและมุ่งเน้นการปลูกฝังระเบียบวินัย จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ รวมไปถึงการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ลงสู่นโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) นโยบายที่ 3 ด้านการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มุ่งเน้นให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพรูปแบบที่หลากหลาย เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) การพัฒนาครูทั้งระบบที่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ

จากนโยบายดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองงูเห่า จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีภารกิจหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ได้นำไปกำหนด ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานลงสู่การปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาให้เป็นผู้มีศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ จึงได้ดำเนินการสำรวจความต้องการจำเป็นโดยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในครั้งนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองงูเห่า
2. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความพร้อมในความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยี การบริหารองค์กรยุคใหม่ มีจิตให้บริการ เสริมสร้างค่านิยมการทำงานเป็นทีม มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต



เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

1. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 เล่ม
2. หน่วยงานมีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จ ร้อยละ 80
3. ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 70 ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

1. แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ตามแผนงานและโครงการ กิจกรรม ที่กำหนดในแผน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

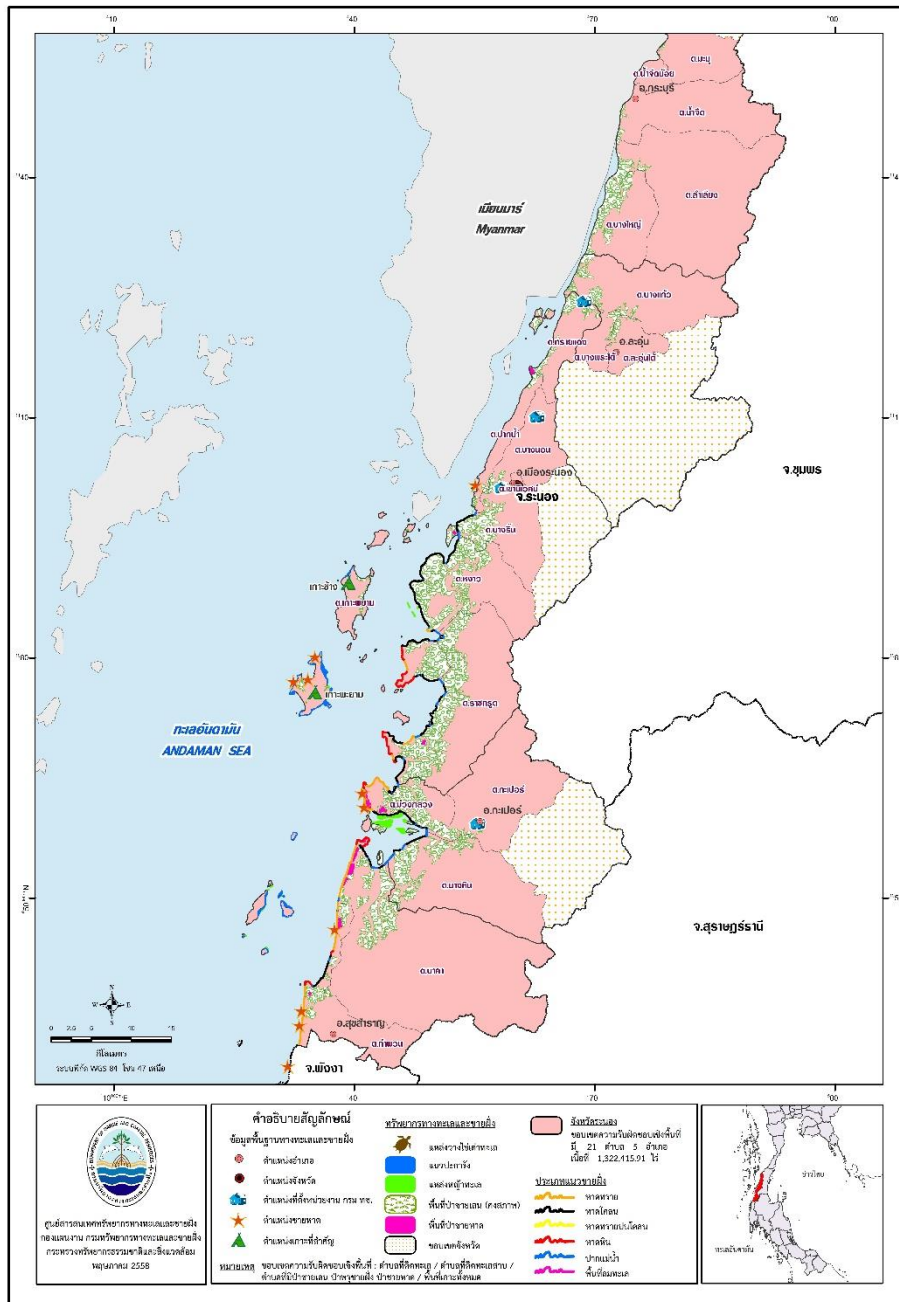
สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จัดอยู่ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ตอนบน โดยมีระยะทางจากกรุงเทพมหานครผ่านทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 4 (ถนนเพชรเกษม) ประมาณ 568 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 3,298.045 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 2,061,278 ไร่ เป็นจังหวัดที่มีพื้นที่มากเป็นอันดับที่ 60 ของประเทศไทย เป็นพื้นที่ราบ 14% และภูเขา 86% มีเกาะใหญ่น้อยในทะเลอันดามัน จำนวน 62 เกาะ มีพื้นที่ดูแลรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาครอบคลุมทั้งจังหวัด จำนวน 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองระนอง อำเภอกระบุรี อำเภอกะเปอร์ อำเภอละอุ่น และอำเภอสุขสำราญ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อำเภอเมือง อำเภอสวี อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร และอำเภอไชยา อำเภอท่าฉาง อำเภอบ้านตาขุน อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศใต้	ติดต่อกับ	อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา และอำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	สาธารณสุขแห่งสหภาพเมียนมาร์ และทะเลอันดามัน



แผนที่แสดงเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง



สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง

สถานที่ตั้งและการติดต่อสื่อสาร

ตั้งอยู่เลขที่ 2/10 หมู่ 3 ตำบลบางรีน อำเภอเมือง จังหวัดระนอง 85000

โทรศัพท์ : 0-7780-0008, 0-7780-0025-28 ต่อ 101-118

โทรสาร : 0-7780-0027, 0-7780-0026

Website : <http://www.medu.go.th>



ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา มีสถานศึกษาในสังกัด 78 แห่ง (77 โรงเรียน 1 สาขา) มีหน้าที่จัดการศึกษาปฐมวัย และการศึกษามัธยมศึกษาเพื่อให้บริการ แก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง โดยสรุปข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาในภาพรวม ดังนี้

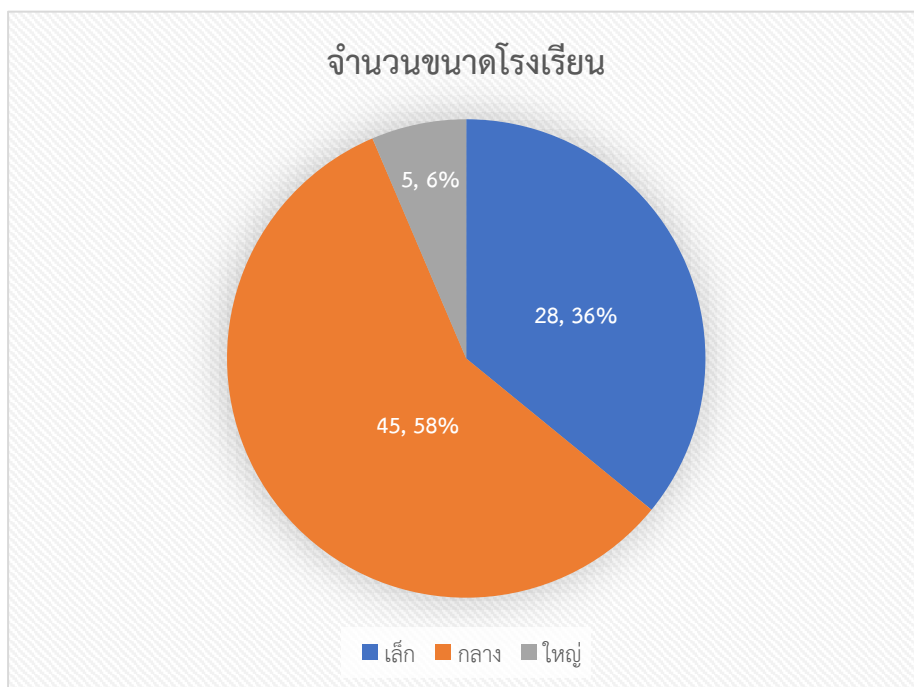
ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลโรงเรียนในสังกัด จำแนกตามขนาดโรงเรียน ปีการศึกษา 2565

ขนาดโรงเรียน/ จำนวนนักเรียน	อำเภอ/จำนวนโรงเรียน (แห่ง)						คิดเป็น ร้อยละ
	เมือง	ละอุ่น	กะเปอร์	กระบุรี	สุขสำราญ	รวม	
เล็ก (1-120 คน)	8	3	4	11	2	28	36
กลาง (121-600 คน)	16	5	7	10	7	45	58
ใหญ่ (601-1,500 คน)	2	-	1	2	-	5	6
รวม	26	8	12	23	9	78	100

(ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2565)

จากตารางที่ 3 พบว่า สถานศึกษาในสังกัด โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1-120 คน จำนวนโรงเรียน 28 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 36 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 121-600 คน จำนวนโรงเรียน 45 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 58 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 601-1,500 คน จำนวนโรงเรียน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 1 จำนวนโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ปีการศึกษา 2565



ตารางที่ 2 จำนวนสถานศึกษาในสังกัด จำแนกตามประเภทกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษา
ปีการศึกษา 2565

ที่	เครือข่าย การจัดการศึกษา	ที่	โรงเรียน	ตำบล	อำเภอ
1.	เพชรอันดามัน	1.	บ้านเกาะพยาม	เกาะพยาม	เมือง
		2.	บ้านเกาะช้าง	เกาะพยาม	เมือง
		3.	บ้านเกาะเหลา	ปากน้ำ	เมือง
		4.	บ้านเกาะสินไห	ปากน้ำ	เมือง
		5.	บ้านปากน้ำ	ปากน้ำ	เมือง
		6.	บ้านบางรีน	บางรีน	เมือง
		7.	บ้านบางกลาง	บางรีน	เมือง
		8.	ระนองพัฒนามิตรภาพที่ 60	บางรีน	เมือง
		9.	วัดหาดส้มแป้น	หาดส้มแป้น	เมือง
2.	คุรุรัตนรังสรรค์	1.	อนุบางระนอง	เขานิเวศน์	เมือง
		2.	ชาติเฉลิม	เขานิเวศน์	เมือง
		3.	บ้านหินดาด	ทรายแดง	เมือง
		4.	บ้านทรายแดง	ทรายแดง	เมือง
		5.	บ้านบางสีกิม	ทรายแดง	เมือง
		6.	บ้านบางนอน	บางนอน	เมือง
		7.	เอกศิลป์ราษฎร์พัฒนา	บางนอน	เมือง
		8.	บ้านเขานางหงส์	ปากน้ำ	เมือง
		9.	บ้านหินช้าง	ปากน้ำ	เมือง
3.	หงาวโตนเพชร	1.	บ้านทุ่งหงาว	หงาว	เมือง
		2.	บ้านท่าฉาง	หงาว	เมือง
		3.	บ้านหาดทรายดำ	หงาว	เมือง
		4.	บ้านหาดทรายดำ (สาขาบ้านหน้านอก)	หงาว	เมือง
		5.	บ้านนกงาง	ราชกรูด	เมือง
		6.	บ้านราชกรูด	ราชกรูด	เมือง
		7.	บ้านขจัดภัย	ราชกรูด	เมือง
		8.	บ้านคลองของ	ราชกรูด	เมือง
4.	ละอุ่นก้าวหน้า	1.	บ้านเขาฝาชี	บางแก้ว	ละอุ่น
		2.	ทับไชยาพัฒนา	บางแก้ว	ละอุ่น
		3.	วัดช่องลม	บางแก้ว	ละอุ่น
		4.	ทุ่งตาพลวิทยา	บางแก้ว	ละอุ่น



ที่	เครือข่าย การจัดการศึกษา	ที่	โรงเรียน	ตำบล	อำเภอ
		5.	ระวีราษฎร์บำรุง	บางพระเหนือ	ละอุ่น
		6.	บ้านบางขุนแพ่ง	บางพระเหนือ	ละอุ่น
		7.	บ้านละอุ่นใต้	ละอุ่นใต้	ละอุ่น
		8.	บ้านปากแพรก	ละอุ่นเหนือ	ละอุ่น
5.	กะเปอร์พัฒนา	1.	ประชาอุทิศ	กะเปอร์	กะเปอร์
		2.	ชนมพัฒนา	กะเปอร์	กะเปอร์
		3.	บ้านบางปรุ	กะเปอร์	กะเปอร์
		4.	บ้านห้วยเสียด	กะเปอร์	กะเปอร์
		5.	อนุบาลบ้านด่าน	กะเปอร์	กะเปอร์
		6.	บ้านทองหลาง	กะเปอร์	กะเปอร์
		7.	บ้านเขี้ยวเหลียง	เขี้ยวเหลียง	กะเปอร์
		8.	บ้านบางหิน	บางหิน	กะเปอร์
		9.	บ้านชาคลี	บางหิน	กะเปอร์
		10.	บ้านนา	บ้านนา	กะเปอร์
		11.	บ้านบางเบน	ม่วงกลวง	กะเปอร์
		12.	บ้านสำนัก	ม่วงกลวง	กะเปอร์
6.	ปัทมคีรี	1.	บ้านภูเขาทอง	กำพวน	สุขสำราญ
		2.	บ้านทะเลนอก	กำพวน	สุขสำราญ
		3.	บ้านกำพวน	กำพวน	สุขสำราญ
		4.	บ้านสุขสำราญ	กำพวน	สุขสำราญ
		5.	บ้านบางมัน	นาคา	สุขสำราญ
		6.	บ้านแหลมนาว	นาคา	สุขสำราญ
		7.	ไทยรัฐวิทยา 67 (บ้านนาพรุ)	นาคา	สุขสำราญ
		8.	บ้านควนไทรงาม	นาคา	สุขสำราญ
		9.	บ้านบางกล้วยนอก	นาคา	สุขสำราญ
7.	คอคอดกระ- พระขยงค์	1.	กระบุรี	น้ำจืด	กระบุรี
		2.	บ้านบกราย	น้ำจืด	กระบุรี
		3.	บ้านปลายคลอง	น้ำจืด	กระบุรี
		4.	บ้านบางกุ้ง	น้ำจืด	กระบุรี
		5.	บ้านดอนกลาง	น้ำจืด	กระบุรี



		6.	ไทยรัฐวิทยา 97 (บ้านบางบอน)	บางใหญ่	กระบุงรี
		7.	บ้านทับจาก	บางใหญ่	กระบุงรี
		8.	บ้านบางสองรา	บางใหญ่	กระบุงรี
		9.	บ้านน้ำจืดน้อย	น้ำจืดน้อย	กระบุงรี
		10.	บ้านลำเลียง	ลำเลียง	กระบุงรี
		11.	บ้านสองแพรก	ลำเลียง	กระบุงรี
		12.	มัชฌิมวิทยา	มะมู	กระบุงรี
8.	ศิลาสลัก	1.	นิคมสงเคราะห์	จ.ป.ร.	กระบุงรี
		2.	บ้านหินวัว	จ.ป.ร.	กระบุงรี
		3.	บ้านทุ่งมะพร้าว	จ.ป.ร.	กระบุงรี
		4.	บ้านน้ำขาว	จ.ป.ร.	กระบุงรี
		5.	เพียงหลวง 15 (บ้านรังแตน) ในทูลกระหม่อมหญิงอุบล รัตนราชสุภาณูญาสิริวัฒนา พรรณวดี	ปากจั่น	กระบุงรี
		6.	วัดสุวรรณคีรี	ปากจั่น	กระบุงรี
		7.	บ้านหนองจิก	ปากจั่น	กระบุงรี
		8.	บ้านหาดจิก	ปากจั่น	กระบุงรี
		9.	บ้านคลองเงิน	ปากจั่น	กระบุงรี
		10.	บ้านสองพี่น้อง	มะมู	กระบุงรี
		11.	ทับทิมสุริยวงศ์	มะมู	กระบุงรี

ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2565)



ตารางที่ 3 ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัดจำแนกตามระดับการจัดการศึกษา

ระดับการจัดการศึกษา	จำนวนโรงเรียน (แห่ง)	คิดเป็นร้อยละ
◆โรงเรียนหลัก		
- ก่อนประถมศึกษา - ประถมศึกษาปีที่ 6	50	64.10
- ก่อนประถมศึกษา - มัธยมศึกษาปีที่ 3	24	30.77
- ประถมศึกษาปีที่ 1 - ประถมศึกษาปีที่ 6	2	2.57
- ประถมศึกษาปีที่ 1 - มัธยมศึกษาปีที่ 3	1	1.28
◆โรงเรียนสาขา		
- ก่อนประถมศึกษา (อ.1) - ประถมศึกษาปีที่ 6	1	1.28
รวมทั้งสิ้น	78	100

(ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2565)

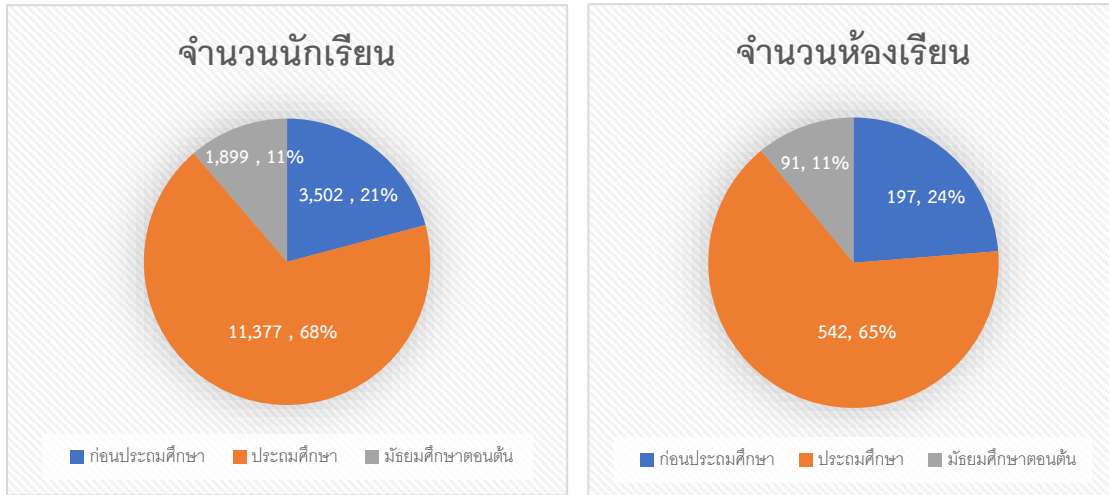
ตารางที่ 4 ข้อมูลจำนวนนักเรียน/ห้องเรียน แยกตามระดับการศึกษา ปีการศึกษา 2565

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน (คน)			ห้องเรียน
	ชาย	หญิง	รวม	
อนุบาล 1 (3 ขวบ)	147	125	272	24
อนุบาล 2	817	812	1,629	84
อนุบาล 3	828	773	1,601	89
รวมก่อนประถมศึกษา	1,792	1,710	3,502	197
ประถมศึกษาปีที่ 1	1,098	1,026	2,124	93
ประถมศึกษาปีที่ 2	981	942	1,923	92
ประถมศึกษาปีที่ 3	981	915	1,896	88
ประถมศึกษาปีที่ 4	951	898	1,849	90
ประถมศึกษาปีที่ 5	953	899	1,852	89
ประถมศึกษาปีที่ 6	912	821	1,733	90
รวมประถมศึกษา	5,876	5,501	11,377	542
มัธยมศึกษาปีที่ 1	376	312	688	31
มัธยมศึกษาปีที่ 2	290	269	559	30
มัธยมศึกษาปีที่ 3	330	292	622	30
รวมมัธยมศึกษาตอนต้น	1,026	873	1,899	91
รวมทั้งสิ้น	8,694	8,084	16,778	830

(ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2565)



แผนภูมิ 2 จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับการศึกษา ปีการศึกษา 2565



ตารางที่ 5 ข้อมูลจำนวนบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา

กลุ่ม/หน่วย/ศูนย์	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ		ลูกจ้างชั่วคราว		รวม		รวมทั้งสิ้น
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
ผอ./รอง ผอ.	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	2
กลุ่มอำนวยการ	-	4	5	1	-	-	1	2	6	7	13
กลุ่มนโยบายและแผน	-	3	-	-	-	-	-	1	-	4	4
กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1
กลุ่มบริหารงานการเงินฯ	-	5	-	-	-	-	-	1	-	6	6
กลุ่มบริหารงานบุคคล	-	6	-	-	-	-	1	1	1	7	8
กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ	2	10	-	-	-	1	-	-	2	11	13
กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	-	3	-	-	-	1	1	1	1	5	6
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1
กลุ่มกฎหมายและคดี	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2	2
กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรฯ	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1
รวม	3	36	5	1	-	2	4	6	12	45	57

(ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2565)



ตารางที่ 6 ข้อมูลจำนวนบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระนอง

บุคลากร	จำนวน (คน)
ผู้บริหารสถานศึกษา	58
รอง ผอ.ร.ร.	12
ครู	703
พนักงานราชการ	38
ลูกจ้างประจำ	20
ลูกจ้างชั่วคราว	125
รวม	956

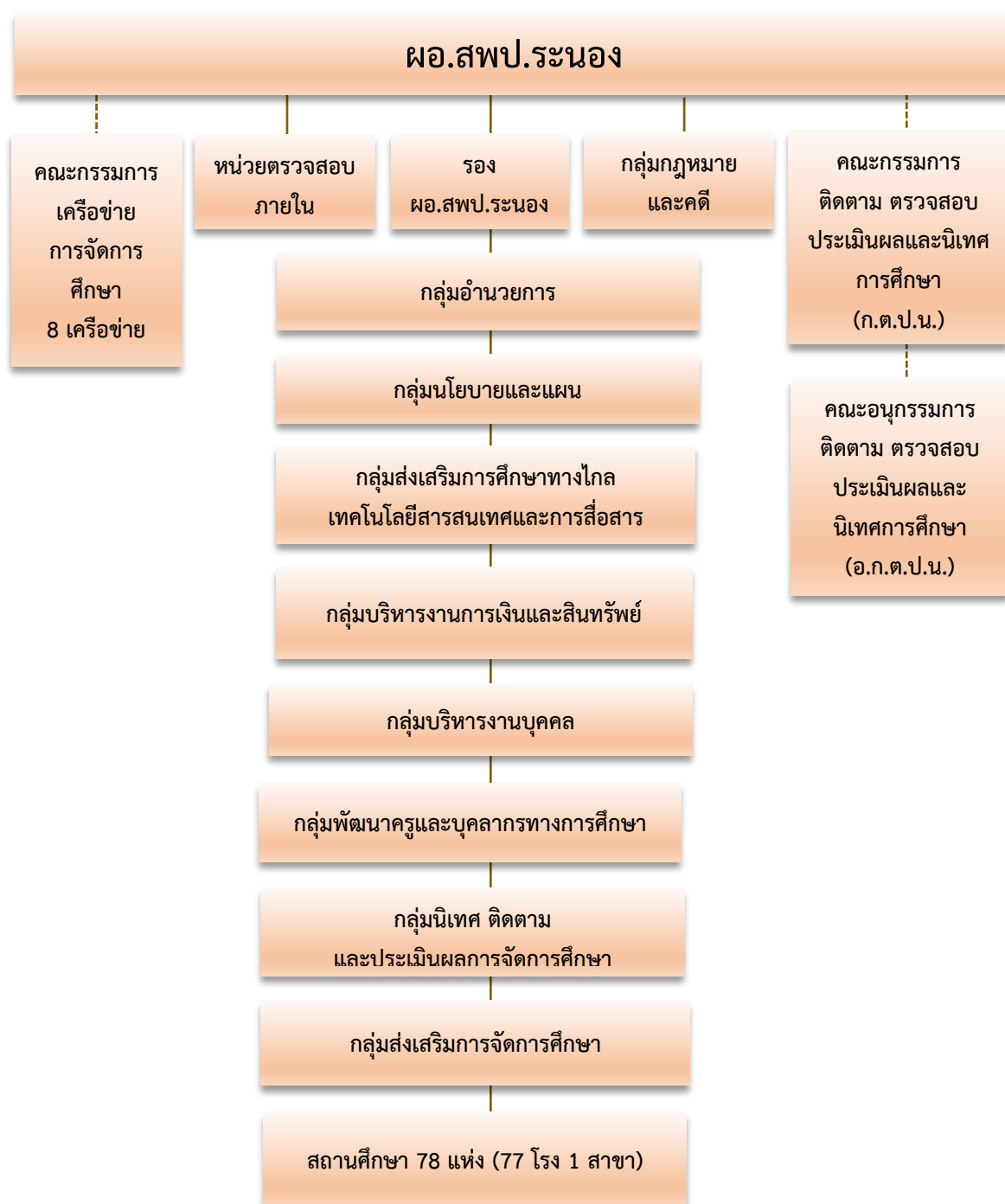
(ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2565)

การบริหารจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง แบ่งโครงสร้างการบริหารภายในออกเป็น 9 กลุ่ม และ 1 หน่วย มีสถานศึกษาในสังกัด 78 แห่ง (77 โรงเรียน 1 สาขา) โดยมีคณะบุคคลในการบริหารจัดการ 3 คณะ คือ 1. คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) 2. คณะอนุกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (อ.ก.ต.ป.น.) 3. คณะกรรมการเครือข่ายการจัดการศึกษา 8 เครือข่าย



โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา



บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มาตรา 6 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2545 มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย และการศึกษาภาคบังคับ เพื่อให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพภายใต้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 โดยมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ❖ จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการ ของท้องถิ่น
- ❖ กำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
- ❖ วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ ตลอดจนงบเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณ กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ
- ❖ ประสานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา
- ❖ กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัด
- ❖ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา
- ❖ ประสานการระดมทรัพยากร เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษา
- ❖ จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษา
- ❖ ประสานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น
- ❖ ดำเนินการประสานส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- ❖ ประสานส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรบุคคล อนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
- ❖ ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปในฐานะผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ❖ ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่ที่ไม่ได้ระบุเป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะและหรือ ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย



นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

1. ด้านความปลอดภัย

1.1 พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยของผู้เรียนทุกคน พร้อมเสริมสร้างระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยอย่างเข้มข้นให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จากโรคภัยต่าง ๆ ภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ

1.2 ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

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

2. ด้านโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

2.1 ส่งเสริม สนับสนุน ให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุ 3 – 6 ปีทุกคน เข้าสู่ระบบการศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการดูแลปกป้อง เพื่อให้มีพัฒนาการครบทุกด้าน โดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 จัดการศึกษาให้ผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เข้าถึงโอกาส ความเสมอภาคและได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสำหรับการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ ในอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ

2.3 จัดการศึกษาให้ผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เข้าถึงโอกาสความเสมอภาคและได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

2.4 ส่งเสริมเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และจัดหาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้ การฝึกอาชีพ เพื่อให้ทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้

2.5 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะการดูแลและป้องกันไม่ให้นักเรียนออกจากระบบการศึกษา และช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคันให้กับเข้าสู่ระบบ

3. ด้านคุณภาพ

3.1 ส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาที่มีความพร้อม ให้นำหลักสูตรแกนกลางศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นสมรรถนะไปใช้ตามศักยภาพของสถานศึกษา ให้สามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบท

3.2 พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วงวัย สามารถจัดการตนเอง มีการคิดขั้นสูง มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถจัดระบบและกระบวนการทำงานของตนเอง และร่วมกับผู้อื่น โดยใช้การรวมพลังทำงานเป็นทีม เป็นพลเมืองที่ดี มีศีลธรรมและอยู่ร่วมกับธรรมชาติและวิทยาการอย่างยั่งยืน รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.3 จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การมีอาชีพมีงานทำ และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

3.4 ส่งเสริม และพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียน ให้ควบคู่การเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมทั้งส่งเสริมการนำระบบธนาคารหน่วยกิตมาใช้ในการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ของผู้เรียนในสถานศึกษา

3.5 พัฒนา ส่งเสริม ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ



4. ด้านประสิทธิภาพ

4.1 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหลักธรรมาภิบาล

4.2 นำเทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการฐานข้อมูลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.3 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ ใช้พื้นที่เป็นฐานในชั้นนวัตกรรมในการขับเคลื่อนบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน และแสวงหาการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

4.4 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในโรงเรียน ที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ โรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ และโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา

4.5 เพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และปรับกระบวนการนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal)

จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

จุดเน้นที่ 1 เร่งแก้ปัญหาหากกลุ่มผู้เรียนที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 โดยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา พื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss Recovery) ให้กับผู้เรียนทุกระดับ รวมทั้งลดความเครียดและสุขภาพจิตของผู้เรียน

จุดเน้นที่ 2 เสริมสร้างระบบและกลไกในการดูแล ความปลอดภัยนักเรียนด้วยระบบมาตรฐานความปลอดภัยกระทรวงศึกษาธิการ (MOE Safety Platform)

จุดเน้นที่ 3 ส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุ 3 - 6 ปี และผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้าถึงโอกาสทางการศึกษา และป้องกันการหลุดออกจากระบบ รวมทั้งช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน และเด็กพิการ ที่ค้นพบจากการปิดกั้นบ้านเด็กพิการ ให้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษา

จุดเน้นที่ 4 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะ และการจัดทำกรอบหลักสูตร รวมทั้งจัดกระบวนการเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมืองและศีลธรรมให้เหมาะสมตามวัยของผู้เรียน

จุดเน้นที่ 5 จัดการอบรมครูโดยใช้พื้นที่เป็นฐานควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินครู

จุดเน้นที่ 6 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้น ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์ กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ (Active Learning) มีการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for learning) เพื่อให้เกิดสมรรถนะกับผู้เรียนทุกระดับ

จุดเน้นที่ 7 ยกระดับคุณภาพของนักเรียนประจำพักผ่อน สำหรับโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่สูง ห่างไกลและถิ่นทุรกันดาร

จุดเน้นที่ 8 มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ทุกระดับ

จุดเน้นที่ 9 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐาน เพื่อสร้างความเข้มแข็ง โดยการจัดสรรกรอบวงเงินงบประมาณ (Block Grant) ตามหลักธรรมาภิบาล ให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา



บทที่ 2 การดำเนินงานโครงการ

กมม ๕ บจขบจกพททจกทขบขบขบ

1. หลักการและเหตุผล

ตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 (ว 9/2564) ตำแหน่งครู, หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 10 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 (ว 10/2564) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา, หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 11 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 (ว 11/2564) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 12 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 (ว 12/2564) ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2564 เป็นต้นไป ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงานจะต้องทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) กับผู้บังคับบัญชาเป็นประจำทุกปีงบประมาณ โดยมีผลผูกพันต่อการพัฒนางานตามข้อตกลงหลังอนุมัติดำเนินการ กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) เพื่อนำผลประเมินฯ ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล คือ ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามนัยมาตรา 55 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด 8 และเพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ดังนั้น เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Agreement (PA) โดยการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตและเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรการพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันจะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ครู และสถานศึกษา



2. วัตถุประสงค์โครงการ

2.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ได้รับการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) และสามารถนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล คือ 1) ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการฯ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด 2) ใช้ผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตามนัยมาตรา 55 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด 8 3) ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

2.2 เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

2.3 เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดการพัฒนาเครือข่ายและการขยายผลที่มีประสิทธิภาพ

3. ขอบเขตโครงการ

1) เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

3.1.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ได้รับการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

3.1.2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ เรื่องการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ใหม่

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

3.2.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ร้อยละ 100 ได้รับการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

3.2.2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา สามารถนำผลการประเมินการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง และเพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

3.2.3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ และมีความเข้าใจเรื่องการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ใหม่ (Performance Agreement : PA) มากขึ้น

3.2.4 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ครู และสถานศึกษา



2) ผลที่คาดว่าจะเกิด

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำผลการประเมินการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ, ดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตามนัยมาตรา 55 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพเป็นมืออาชีพ และมีทักษะในวิชาชีพ
4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีการยกระดับ ด้านวิชาชีพให้สูงขึ้น และนำไปพัฒนางาน ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
5. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำความรู้จากการพัฒนา มาปรับวิธีการคิด การสอนให้ทันสมัย และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน สถานศึกษา และตนเอง

3) ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ

ที่	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)
1.	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	100
2.	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำผลการประเมินการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ, ดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตามนัยมาตรา 55 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน	100
3.	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนา มีความพึงพอใจไม่น้อยกว่า	80



4) กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับประโยชน์

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนที่ศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา

5) พื้นที่การดำเนินการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาและสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 77 โรงเรียน
กับ 1 สาขา

6) ระยะเวลาดำเนินโครงการ

1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566



1. รายละเอียดการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้ดำเนินการตามโครงการการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Performance Agreement : PA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รายละเอียดดังนี้

1.1 กิจกรรมการอบรมให้ความรู้เรื่องการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Performance Agreement : PA)

1.1.1 จัดทำโครงการ/เสนอขออนุมัติโครงการ เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2565 โดยได้รับอนุมัติงบประมาณ จำนวน 119,300 บาท

1.1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการ ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่ 388/2565 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2565 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการอบรมให้ความรู้เรื่องการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Performance Agreement : PA)

1.1.3 ประชุมคณะกรรมการดำเนินโครงการ

1.1.4 ดำเนินการโครงการตามกำหนดการ คือ ได้จัดอบรมเรื่องการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Performance Agreement : PA) ระหว่างเดือน มกราคม - มีนาคม 2566 จำนวน 4 รุ่น

1.2 กิจกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

1.2.1 ดำเนินการจัดทำข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย

1.2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่ 124/2566 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2566

1.2.3 ประชุมคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในวันที่ 23 มีนาคม 2566

1.2.4 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่ 210/2566 ลงวันที่ 30 พฤษภาคม 2566

1.2.5 ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ระหว่างวันที่ 11 – 12 กันยายน 2566

1.2.6 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่ 222/2566 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2566 และแก้ไขคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่ 328/2566 ลงวันที่ 28 สิงหาคม 2566



1.2.7 ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในวันที่ 27 กันยายน 2566

1.2.8 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา (รอง ผอ.สพ.ระนอง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ๓๓๑/๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ 13 มิถุนายน 2566

1.2.9 ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในวันที่ 28 กันยายน 2566

1.2.10 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดเตรียมความพร้อมในการรายงานผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา (ผอ.สพ.ระนอง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ๓๓๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ 29 สิงหาคม 2566

1.2.11 ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา (ผอ.สพ.ระนอง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในวันที่ 13 กันยายน 2566



อบรมให้ความรู้เรื่องการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Performance Agreement : PA)

ระหว่างเดือน มกราคม - มีนาคม 2566

- รุ่นที่ 1 เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 และ 3 วันเสาร์ ที่ 28 มกราคม 2566 ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง
- รุ่นที่ 2 เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 2 และ 4 วันเสาร์ ที่ 4 กุมภาพันธ์ 2566 ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง
- รุ่นที่ 3 เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 7 และ 8 วันเสาร์ ที่ 18 กุมภาพันธ์ 2566 ณ โรงเรียนทับหลีสุริยวงศ์
- รุ่นที่ 4 เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 5 และ 6 วันเสาร์ ที่ 11 มีนาคม 2566 ณ โรงเรียนอนุบาลบ้านด่าน

วันที่ เวลา	08.00 – 08.30 น.	08.30 – 09.0 น.	09.00 – 10.00 น.	10.00 – 12.00 น.	12.00 – 13.00 น.	13.00– 14.30 น.	14.30 – 15.00 น.	15.00 – 15.30 น.	15.30 – 16.30 น.
วันที่	ลงทะเบียน	เปิดการอบรม และบรรยาย พิเศษ โดย ว่าร้อยตรี สุพจน์ บุญยืน ผอ.สพป.ระนอง	การดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินตำแหน่งและ วิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดย วิทยากร PA Support Team สพป.ระนอง	อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ว PA ทำอย่างไรให้ ครูและบุคลากร ทางการศึกษาก้าว ไปให้ตรงจุด โดย วิทยากร PA Support Team สพป.ระนอง	พักรับประทานอาหารกลางวัน	อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ว PA ทำอย่างไรให้ครู และบุคลากรทางการ ศึกษาก้าวไปให้ตรงจุด (ต่อ) และการนำเข้า ข้อมูลเพื่อขอมิและ เลื่อนวิทยฐานะใน ระบบ DPA โดย วิทยากร PA Support Team สพป.ระนอง	แบ่งกลุ่มปฏิบัติการตาม ตำแหน่ง/สายงาน การ ขับเคลื่อนเกณฑ์ PA ไปสู่การปฏิบัติเพื่อการ พัฒนาอย่างยั่งยืน โดย วิทยากร PA Support Team สพป.ระนอง	สรุปและนำเสนอผล การดำเนินงาน ในแต่ละกลุ่ม	ตอบข้อซักถาม/ปัญหา และอุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ

หมายเหตุ

- กำหนดการนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม
- รับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม เวลา 10.30 – 10.45 น. และเวลา 14.30 – 14.45 น.



บทที่ 3 ผลการดำเนินงาน

ภมม 3 มยบจขบจภมจภ

3.1 ผลการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ได้ดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Performance Agreement : PA) แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดการพัฒนาเครือข่ายและการขยายผลที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม ระหว่างเดือน มกราคม - มีนาคม 2566 จำนวน 4 รุ่น ดังนี้

รุ่นที่ 1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 และ 3 วันเสาร์ที่ 28 มกราคม 2566 ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง มีผู้เข้ารับการอบรม **จำนวน 49 คน**

รุ่นที่ 2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 2 และ 4 วันเสาร์ที่ 4 กุมภาพันธ์ 2566 ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง มีผู้เข้ารับการอบรม **จำนวน 58 คน**

รุ่นที่ 3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 7 และ 8 วันเสาร์ที่ 18 กุมภาพันธ์ 2566 ณ โรงเรียนทับลีสสุริยวงศ์ อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง มีผู้เข้ารับการอบรม **จำนวน 52 คน**

รุ่นที่ 4 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 5 และ 6 วันเสาร์ที่ 11 มีนาคม 2566 ณ โรงเรียนอนุบาลบ้านด่าน อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง มีผู้เข้ารับการอบรม **จำนวน 49 คน**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ได้สำรวจระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อประเมินผลการจัดอบรม และนำไปปรับปรุงผลการดำเนินการ โดยมีผู้ตอบแบบประเมิน **จำนวน 198 คน** จากจำนวนผู้เข้าร่วมการอบรมทั้งสิ้น **จำนวน 208 คน** แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไป

ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ / การนำไปใช้ ต่อการเข้ารับการอบรม

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไป

1. เพศ

- เพศชาย	จำนวน	36 คน	คิดเป็นร้อยละ	18.18
- เพศหญิง	จำนวน	162 คน	คิดเป็นร้อยละ	81.82



ผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ จำนวน 198 คน เป็นเพศหญิง มากที่สุด จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 81.82 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18

2. ตำแหน่ง

-	ข้าราชการครู	จำนวน	183 คน	คิดเป็นร้อยละ	92.42
-	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	จำนวน	5 คน	คิดเป็นร้อยละ	2.53
-	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	จำนวน	10 คน	คิดเป็นร้อยละ	5.05

ผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ จำนวน 198 คน ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู มากที่สุด จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 92.42 รองลงมาคือตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.05 และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.53

3. วิทยฐานะ

-	ไม่มีวิทยฐานะ	จำนวน	102 คน	คิดเป็นร้อยละ	51.51
-	ชำนาญการ	จำนวน	69 คน	คิดเป็นร้อยละ	34.85
-	ชำนาญการพิเศษ	จำนวน	27 คน	คิดเป็นร้อยละ	13.64

ผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ จำนวน 198 คน ไม่มีวิทยฐานะ มากที่สุด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 51.51 รองลงมาคืออันดับชำนาญการ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 34.85 และอันดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64

4. อยู่ในเครือข่ายการจัดการศึกษา

-	เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1	จำนวน	11 คน	คิดเป็นร้อยละ	5.56
-	เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 2	จำนวน	35 คน	คิดเป็นร้อยละ	17.68
-	เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3	จำนวน	33 คน	คิดเป็นร้อยละ	16.67
-	เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 4	จำนวน	24 คน	คิดเป็นร้อยละ	12.12
-	เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 5	จำนวน	27 คน	คิดเป็นร้อยละ	13.64
-	เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 6	จำนวน	22 คน	คิดเป็นร้อยละ	11.11
-	เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 7	จำนวน	23 คน	คิดเป็นร้อยละ	11.61
-	เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 8	จำนวน	23 คน	คิดเป็นร้อยละ	11.61

ผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ จำนวน 198 อยู่ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 2 มากที่สุด จำนวน 35 คนคิดเป็นร้อยละ 17.68 รองลงมาอยู่ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67, เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 5 จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64, เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 4 จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12, เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 7 และ 8 จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.61, เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 6 จำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 11.11 และเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56



5. สถานที่จัดอบรม

- สพป.ระนอง	จำนวน	108 คน	คิดเป็นร้อยละ	54.55
- โรงเรียนทับลีสุริยวงศ์	จำนวน	42 คน	คิดเป็นร้อยละ	21.21
- โรงเรียนอนุบาลบ้านด่าน	จำนวน	48 คน	คิดเป็นร้อยละ	24.24

ผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ จำนวน 198 คน เข้ารับการจัดอบรม ณ สพป.ระนอง มากที่สุด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 รองลงมาคือ โรงเรียนอนุบาลบ้านด่าน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.24 และโรงเรียนทับลีสุริยวงศ์ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.21

6. วันที่จัดอบรม

- รุ่นที่ 1 วันเสาร์ที่ 28 มกราคม พ.ศ.2566	จำนวน	37 คน	คิดเป็นร้อยละ	18.69
- รุ่นที่ 2 วันเสาร์ที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2566	จำนวน	66 คน	คิดเป็นร้อยละ	33.33
- รุ่นที่ 3 วันเสาร์ที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2566	จำนวน	46 คน	คิดเป็นร้อยละ	23.23
- รุ่นที่ 4 วันเสาร์ที่ 11 มีนาคม พ.ศ.2566	จำนวน	49 คน	คิดเป็นร้อยละ	24.75

ผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ จำนวน 198 คน อบรมรุ่นที่ 2 วันเสาร์ที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2566 มากที่สุด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือ รุ่นที่ 4 วันเสาร์ที่ 11 มีนาคม พ.ศ.2566 จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.75, รุ่นที่ 3 วันเสาร์ที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2566 จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.23 และ รุ่นที่ 1 วันเสาร์ที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2566 จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.69



ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจ/การนำไปใช้ ต่อการเข้ารับการอบรม

ระดับความพึงพอใจต่อการเข้ารับการอบรม แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และร้อยละ ระดับความพึงพอใจ ตามตารางดังนี้

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	S.D	ร้อยละ	เกณฑ์การประเมินระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด					
	5	4	3	2	1					
1.วิทยากรถ่ายทอดความรู้ได้เข้าใจง่าย พูดได้ตรงประเด็นและชัดเจน	121	71	6	0	0	198	4.58	0.55	91.62	มากที่สุด
2.เนื้อหาสาระสอดคล้องกับหัวข้อการบรรยาย	130	63	5	0	0	198	4.63	0.53	92.63	มากที่สุด
3.ใช้สื่อเทคโนโลยีประกอบการบรรยายเหมาะสม	116	76	5	1	0	198	4.55	0.57	91.01	มากที่สุด
4.เทคนิควิธีการกระบวนการจัดการอบรมสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้อบรมได้	113	76	8	1	0	198	4.52	0.60	90.40	มากที่สุด
5.เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	130	62	4	2	0	198	4.62	0.58	92.32	มากที่สุด
6.สามารถสร้างเครือข่ายการพัฒนา ร่วมกันได้	113	72	13	0	0	198	4.51	0.62	90.10	มากที่สุด
7.สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม	129	58	10	1	0	198	4.59	0.61	91.82	มากที่สุด
8.ระยะเวลาเหมาะสมกับเนื้อหา	118	68	12	0	0	198	4.54	0.61	90.71	มากที่สุด
9.ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติ และประยุกต์ใช้ได้	118	74	5	1	0	198	4.56	0.57	91.21	มากที่สุด
รวม							4.57	0.58	91.31	มากที่สุด

เกณฑ์ระดับความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจระดับ น้อยที่สุด

หมายเหตุ เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ตามแนวทางของเบสต์ (Best, 1981)



จากตารางสามารถสรุปได้ดังนี้

1. **วิทยากรถ่ายทอดความรู้ได้เข้าใจง่ายพูดได้ตรงประเด็นและชัดเจน** พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับ **มากที่สุด** ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ที่ 0.55
2. **เนื้อหาสาระสอดคล้องกับหัวข้อการบรรยาย** พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับ **มากที่สุด** ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ที่ 0.53
3. **ใช้สื่อเทคโนโลยีประกอบการบรรยายเหมาะสม** พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับ **มากที่สุด** ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ที่ 0.57
4. **เทคนิควิธีการกระบวนการจัดการอบรมสามารถสร้างความเข้าใจให้ผู้อบรมได้** พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับ **มากที่สุด** ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ที่ 0.60
5. **เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้** พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับ **มากที่สุด** ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ที่ 0.58
6. **สามารถสร้างเครือข่ายการพัฒนาร่วมกันได้** พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับ **มากที่สุด** ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ที่ 0.62
7. **สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม** พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับ **มากที่สุด** ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ที่ 0.61
8. **ระยะเวลาเหมาะสมกับเนื้อหา** พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับ **มากที่สุด** ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ที่ 0.61
9. **ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติและประยุกต์ใช้ได้** พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับ **มากที่สุด** ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ที่ 0.57

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

ลำดับ	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
1	ดีมากค่ะ
2	อยากให้มีการจัดอบรมอีก
3	เสนอให้มีกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ โดยนำเอาการเขียนประเด็นท้าทายมานำเสนอ เพื่อให้ได้รับความเข้าใจและการเขียนประเด็นที่ถูกต้อง และเข้าใจตรงกัน
4	ควรใช้เวลาในการฝึกอบรมให้มาก
5	ความรู้นำมาพัฒนาตนเอง
6	การจัดการอบรมเกิดความล่าช้า อยากให้มีการเตรียมความพร้อมเรื่องสถานที่ให้มากกว่านี้



ลำดับ	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
7	อยากให้จัดตั้งกลุ่มไลน์ หรือ เพจเฟสบุ๊ก ของการทำวิทยฐานะของครูระนอง เพื่อแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการทำวิทยฐานะ หรือเป็นแนวทางในการทำวิทยฐานะ
8	ควรนำตัวอย่างแผนการสอน ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนมาให้ดูเป็นตัวอย่างค่ะ
9	ด้วยระยะเวลาส่วนใหญ่ใช้สำหรับการฟังบรรยาย ทำให้ไม่ได้ทดลอง และไม่พบว่าแก้ไขถูกต้องหรือไม่ ต้องสอบถามภายหลัง
10	ขอชื่นชมที่จัดการอบรมให้ครู ได้พบปะกัน ได้สอบถามกัน ดีมากๆคะ
11	ควรจัดอบรมให้ครอบคลุมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน รวมทั้งเพิ่มวันเวลาในการจัดอบรม และจัดวิทยากรที่มีความรู้ ความเข้าใจให้เพียงพอกับผู้เข้าร่วมอบรม
12	ควรมีตัวอย่างแผนการสอนและคลิปการสอนที่ผ่านการประเมินมาให้ศึกษาเป็นแนวทางบ้าง
13	สถานที่อบรมมาถึงไม่พร้อม
14	เนื้อหาดีมากค่ะ
15	ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น
16	จัดติดตามผลการอบรมพัฒนาของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาต่อไป
17	ควรจัดต่อไป
18	ทราบแนวทางในการนำไปใช้ในการประเมินวิทยฐานะต่อไป
19	ยอดเยี่ยมมากค่ะ
20	สามารถนำความรู้ไปใช้พัฒนางานของตนเองได้
21	เป็นการอบรมที่ดีค่ะ
22	ใช้เวลาในการอบรมให้มากขึ้น
23	ควรมีตัวอย่างวิดีโอการสอนที่ผ่านการประเมินมาให้ดูเป็นตัวอย่าง
24	ควรมีตัวอย่างคลิปวิดีโอแนวทางการนำเสนอผลงาน
25	อยากให้มีการจัดอบรมขึ้นอีก
26	ควรจัดเตรียมสถานที่ให้มีความพร้อมมากกว่านี้
27	ได้ความรู้มากกว่าเดิม
28	คณะวิทยากรมีความรู้ ความสามารถ อธิบายได้ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติได้ดี
29	เป็นการจัดอบรมที่ทำให้ครูเกิดแรงบันดาลใจมากขึ้น แบะมีความรู้เพิ่ม
30	อยากให้มีการอบรมแบบนี้บ่อยๆเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ครูที่จะทำวิทยฐานะ
31	การจัดการอบรมเป็นกันเอง อบอุ่น เหมือนคนในครอบครัว อาหารดี
32	ควรมีการจัดอบรมในปีงบประมาณต่อไป
33	จัดให้อบรมอีกครั้งก่อนทำการประเมิน 1 อาทิตย์
34	สถานที่ไม่พร้อม คับแคบ



ลำดับ	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
35	วิทยากรให้ความรู้ในการอบรมชัดเจนมากค่ะ
36	เป็นการอบรมที่ดีค่ะ
37	ตัวอย่าง(กรณีศึกษา)เพิ่มเติม
38	ควรจัดอบรมทุกปีค่ะ
39	อยากให้จัดแนะนำความรู้ดี ๆ ขึ้นทุกปีค่ะ
40	ขอบคุณ สพป.ระนองและวิทยากรทุกท่านที่ให้ความรู้
41	ระยะเวลาในการอบรมน้อย
42	มีความรู้ ความเข้าใจในการทำวิทยฐานะ มากยิ่งขึ้น.
43	ดีค่ะมีความเข้าใจมากขึ้น
44	อบรมแยกกับผู้บริหาร
45	ได้ความรู้มาพัฒนาตนเอง
46	อยากให้มีการสร้างแกนนำกลุ่มครูเกี่ยวกับการเลื่อนวิทยฐานะเพื่อจะสอบถามเกี่ยวกับการเลื่อนวิทยฐานะโดยตรง
47	ขอขอบคุณคณะผู้จัดทำที่ให้ความรู้ในครั้งนี้
48	เพิ่มระยะเวลาในการอบรม
49	ขอชื่นชมกิจกรรมการร่วมถาม-ตอบคำถามนะคะ
50	ได้รับความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการเตรียมความพร้อมในการประเมิน
51	ได้ความรู้เพิ่มเติม
52	เป็นประโยชน์มาก ได้ใช้จริง ๆ
53	ควรจัดต่อไปเรื่อย เพื่อให้บุคลากร ครูที่จะทำวิทยฐานะ ได้เข้าใจมาก ยิ่งขึ้นต่อไป
54	มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น
55	อยากให้มีการปฏิบัติจริงเพื่อจะได้รู้ว่าผู้เข้าอบรมเข้าใจจริงหรือไม่
56	ควรมีกิจกรรมดี ๆ แบบนี้ในครั้งต่อไป
57	ได้นำความรู้และเป็นประโยชน์ต่อตนเองเพิ่มขึ้นไปปรับการส่งวิทยฐานะของตน
58	ได้รับความรู้ดีค่ะ
59	ได้ความรู้นำมาพัฒนาตนเองได้
60	เป็นเนื้อที่ดีมากแต่เวลาน้อย มันไม่ชัดเจนในเนื้อหา
61	อยากให้จัดแบบนี้เรื่อย ๆ ครูจะได้เข้าใจมากขึ้น
62	วิทยากรมีความตั้งใจมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้. ชื่นชมค่ะ.
63	มีความเหมาะสมทุกประการ
64	เวลาในการจัดอบรมเหมาะสม



ลำดับ	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
65	ได้รับความรู้ในการประเมินวิทยฐานะในครั้งนี้
66	อยากให้มิตัวอย่างหัวข้อ pa แต่ละวิชาที่ชัดเจน
67	ควรจัดในรุ่นต่อไป
68	ควรมีการนำคลิปการสอน คลิปแรงบันดาลใจ และผลลัพธ์ทางการเรียนมาเป็นตัวอย่างให้ผู้เข้าอบรมดูเพื่อเป็นแนวทาง
69	ขอบคุณคณะวิทยากร
70	ขอขอบคุณในการให้ความรู้ในครั้งนี้ค่ะ ถ้าเป็นไปได้อยากให้จัดตั้งกลุ่มเพื่อช่วยเหลือกันในการจัดทำวิทยฐานะค่ะ ขอขอบคุณค่ะ
71	ครูที่เป็นวิทยากรขอชื่นชมความรู้และการถ่ายทอดความรู้
72	เวลาในการอบรมน้อย
73	เข้าใจทุกประเด็นค่ะ
74	เมื่อจัดทำPAปัญหาปลีกย่อยไม่ได้แก้ไข คาดว่าเกิดจากการฟังภายใต้เวลาจำกัด
75	อยากได้ตัวอย่างคลิปการสอนและแผนการสอนที่มีองค์ประกอบครบทั้ง8ตัวชี้วัด/ ตัวอย่างคลิปแรงบันดาลใจที่มีความครอบคลุม / ตัวอย่างการนำเสนอผลลัพธ์การเรียนรู้ทุกรูปแบบ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง...หากทางวิทยากรมีคลิปการทำสิ่งต่าง ๆ มาให้ผู้เข้าอบรมดูเป็นตัวอย่าง จะทำให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นภาพและเข้าใจมากยิ่งขึ้น
76	เพิ่มเติมเนื้อหารายละเอียดเพื่อนำไปปรับใช้ได้มากขึ้น
77	สะดวกในการเดินทาง
78	อยากให้มีการจัดการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมอีก
79	แบ่งกลุ่มเจาะลึก มีตัวอย่างประกอบสั้น ๆ เป็นรูปธรรม



3.2 การใช้งบประมาณ

งบประมาณโครงการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Performance Agreement : PA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้รับจัดสรรจำนวน 119,300 บาท ใช้จ่ายไป 101,004 บาท คงเหลือ 18,296 บาท



บทที่ 4 สรุปผลและข้อเสนอแนะ

ภมม + วิทยาลัยพยาบาลอภัยุภพ

4.1 สรุปผลตามเป้าหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ดำเนินการสรุปผลการดำเนินโครงการได้ ดังนี้

- 1.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ร้อยละ 100 ได้รับการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 2.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ร้อยละ 100 สามารถนำผลการประเมินการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ, ดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามนัยมาตรา 55 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ เรื่องการประเมินวิทยฐานะเกณฑ์ใหม่ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้จัดอบรมเรื่องการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Performance Agreement : PA) ระหว่างเดือน มกราคม - มีนาคม 2566 จำนวน 4 รุ่น และได้สำรวจระดับความพึงพอใจ ความรู้ความเข้าใจและการนำไปใช้ต่อการเข้ารับการอบรม โดยมีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 198 คน จากจำนวนผู้เข้าร่วมการอบรมทั้งสิ้น จำนวน 208 คน จากผลการวิเคราะห์ผู้เข้ารับการอบรมมีระดับความพึงพอใจสรุปผลรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ที่ 0.58 ร้อยละ 91.31

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้ดำเนินกิจกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 58 คน ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ จำนวน 11 คน ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ครบทุกคนแล้วเสร็จภายในวันที่ 30 กันยายน 2566



4.2 งบประมาณ

โครงการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Performance Agreement : PA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้รับจัดสรรจำนวน 119,300 บาท ใช้จ่าย 101,004 บาท คงเหลือ 18,296 บาท

4.3 ปัญหา-อุปสรรค

โครงการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Performance Agreement : PA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีอุปสรรค ดังนี้

1.1 กิจกรรมการอบรมให้ความรู้เรื่องการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Performance Agreement : PA) กลุ่มเป้าหมายไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้ตามที่ตั้งไว้

1.2 มีงบประมาณคงเหลือ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการประเมินทำให้ค่าใช้จ่ายในการประชุมลดลง

4.4 ข้อเสนอแนะ

- ไม่มีข้อเสนอแนะ-



ภาคผนวก

รุ่นที่ 1 วันเสาร์ที่ 28 มกราคม 2566 ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์



จดหมายข่าว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
"เรียนรู้อีกหนึ่ง ทีวีวัย พลอดภัยสูง"

PA Support Team





วันเสาร์ที่ 28 มกราคม 2566 ว่าที่ร้อยตรี สุพจน์ บุษยสิน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ประธานคณะกรรมการ PA Support Team สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เป็นประธานเปิดการอบรมให้ความรู้เรื่องการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PA) รุ่นที่ 1 เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 และ 3 ณ ห้องประชุมปะการัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ วิทยาการโดย PA Support Team สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์



























กลุ่มบริหารงานบุคคล สพ.ประจวบ
นายพิสิทธิ์ พิกยาวาณิชย์ กภาพ
นางสาวอรพรรณ ธนบัตร ราชวาน

ประจำปี พ.ศ. 2566



รุ่นที่ 2 วันเสาร์ที่ 4 กุมภาพันธ์ 2566 ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์



จดหมายข่าว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
"เรียนรู้วิถีใหม่ วิถีชัย ปลอดภัยสูง"



PA Support Team



วันเสาร์ที่ 4 กุมภาพันธ์ 2566 ว่าที่ร้อยตรี สุพจน์ บุญยสิน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ประธานคณะกรรมการ PA Support Team สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เป็นประธานเปิดการอบรมให้ความรู้เรื่องการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PA) รุ่นที่ 2 เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 2 และ 4 ณ ห้องประชุมปะการัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ วิทยาเขต โดย PA Support Team สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์



กลุ่มบริหารงานบุคคล สพป.ระนอง
นายพิสิทธิ์ พัทธวาณิชย์ ภาพ
นางสาวอรรณณ รณนิตร์ รายงาน

Pr: จำปี พ.ศ. 2566

รุ่นที่ 3 วันเสาร์ที่ 18 กุมภาพันธ์ 2566 ณ โรงเรียนทับทิมสุริยวงศ์ อำเภอกะบุรี



จดหมายข่าว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง
กลุ่มบริหารงานบุคคล



ว่าที่ร้อยตรีสุพจน์ บุญอิน
ผอ.สพป.ระนอง

การอบรมให้ความรู้เรื่องการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PA)

วันเสาร์ ที่ 18 กุมภาพันธ์ 2566 ว่าที่ร้อยตรี สุพจน์ บุญอิน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาระนอง ประธานคณะกรรมการ PA Support Team สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาระนอง เป็นประธานเปิดการอบรมให้ความรู้เรื่องการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา (PA) รุ่นที่ 3 เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 7 และ 8 ณ โรงเรียนทับทิมสุริยวงศ์
อำเภอกะบุรี วิทยากรโดย PA Support Team สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง



กลุ่มบริหารงานบุคคล สพป.ระนอง
ฟิลิทธิ์ พิทยาพาณิชย์ : ภาพ
นางสาวกนกวรรณ ถ้อยทิม : รายงาน



"เรียนรู้วิถีใหม่ มีวินัย ปลอดภัยสูง"



ประจำปี พ.ศ.2566



รุ่นที่ 4 วันเสาร์ที่ 11 มีนาคม 2566 ณ โรงเรียนอนุบาลบ้านด่าน อำเภอกะเปอร์

จดหมายข่าว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
กลุ่มบริหารงานบุคคล

**การอบรมให้ความรู้เรื่องการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PA)**



ว่าที่ร้อยตรีสุทนต์ บุญอิน
ผอ.สพ.ประจวบ

วันเสาร์ ที่ 11 มีนาคม 2566 ว่าที่ร้อยตรี สุพจน์ บุญอิน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ประธานคณะกรรมการ PA Support Team สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เป็นประธานเปิดการอบรมให้ความรู้เรื่องการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PA) รุ่นที่ 4 เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 5 และ 6 ณ โรงเรียนอนุบาลบ้านด่าน อำเภอกะเปอร์ วิทยากรโดย PA Support Team สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์



























กลุ่มบริหารงานบุคคล สพ.ประจวบ
พิลลิตี พิทยาวาณิชย์ : ภาพ
นางสาวกนกวรรณ ถ้อยทิม : รายงาน

"เรียนรู้วิถีใหม่ มีวินัย ปลอดภัยสูง"

ประจำปี พ.ศ.2566





รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา