

กลุ่มบริหารงานบุคคล

แผนการบริหาร

และพัฒนานาทรัพยากรบุคคล



โรงเรียนก่งปลาวิทยาคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช
กระทรวงศึกษาธิการ



โครงการ พัฒนาสมรรถนะครูตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ

สนองกลยุทธ์ข้อที่

2. ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

สนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ข้อที่

9. โรงเรียนส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทุกคนให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

สนองมาตรฐาน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

ประเด็นพิจารณาที่ 2.4.1 โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้ครูทุกคนมีแผนการพัฒนาดตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (ID- plan) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ประเด็นพิจารณาที่ 2.4.2 โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี

ประเด็นพิจารณาที่ 2.4.3 โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้ครูทุกคนจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

ประเด็นพิจารณาที่ 2.4.4 มีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร

ประเด็นพิจารณาที่ 2.4.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยจัดให้มีชั่วโมง PLC 40 ชั่วโมง/ภาคเรียน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางผกามาส สิงห์พันธุ์

ลักษณะโครงการ ☒ โครงการต่อเนื่อง ☐ โครงการใหม่

ระยะเวลาดำเนินโครงการ

☒ ช่วงที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 (1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567)

☒ ช่วงที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 (1 เมษายน 2567 – 30 กันยายน 2567)

1. หลักการและเหตุผล

โรงเรียนก้างปลาวิทยาคม จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และหลักสูตรมาตรฐานสากล ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านคุณธรรม จริยธรรม การปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครู มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) และมีการพัฒนาดตนเอง เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สอดคล้องกับสมรรถนะวิชาชีพ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มศักยภาพทางด้านต่าง ๆ ของครูและ

บุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ สนับสนุนและส่งเสริมให้ได้รับพัฒนาจากการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ทักษะศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับโรงเรียนและหน่วยงานเครือข่าย เป็นการเปิดโลกทัศน์ในการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาในชั้นเรียนและสถานศึกษา อันก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด กลุ่มบริหารงานบุคคลในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการ ดูแล พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่คณะผู้บริหาร ครูและบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง ตลอดจนหน่วยงานและองค์กรต่างๆที่เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดการศึกษา ทั้งสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนมีการอุทิศตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติราชการ ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว กลุ่มบริหารงานบุคคลจึงได้จัดทำโครงการ พัฒนาสมรรถนะครูตรงตามมาตรฐานวิชาชีพขึ้น อันจะส่งผลให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้ครูทุกคน ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายและมีแผนการพัฒนาดตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (ID- plan)

2.2 โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

2.3 โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้ครูทุกคนจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

2.4 มีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร

2.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

1. ครูทุกคน มีแผนการพัฒนาดตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (ID- plan) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
2. ครูทุกคน ได้รับการพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี
3. ครูทุกคนจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ภาคเรียนละ 1 ครั้ง
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยจัดให้มีชั่วโมง PLC 40 ชั่วโมง/ภาคเรียน

เชิงคุณภาพ

1. ครูและบุคลากร ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายและมีแผนการพัฒนาดตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (ID- plan)
2. ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
3. ครูและบุคลากรมีการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)
4. โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีชั่วโมง PLC เพื่อให้ครูมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
5. โรงเรียนมีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร

4. กิจกรรม และขั้นตอนการดำเนินงาน

กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนิน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมที่ 1: พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ขั้นตอนการดำเนินงาน 1. คณะกรรมการกลุ่มบริหารงานบุคคล ร่วมประชุม วางแผน 1.1 การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพครูที่รร.เป็นผู้จัด - สำรวจเรื่องที่ครูและบุคลากร ต้องการพัฒนาตนเองและให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพอย่างน้อยปีละ 2 เรื่อง 1.2 การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด - ประชาสัมพันธ์ หรือคัดเลือกครูเข้ารับการอบรมจาก หน่วยงาน ต่างๆ/ ต้นสังกัดที่มีหนังสือมายังโรงเรียน 2. ออกแบบกิจกรรม สำรวจรายการวัสดุงบประมาณที่ใช้ และขั้นตอนการจัดอบรมที่รร.เป็นผู้จัด 3. ขออนุมัติกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ 4. ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ 5. ประชุม สรุปและประเมินผล รายงานการดำเนินกิจกรรม แนวทางการปรับปรุงแก้ไข และการนำไปพัฒนา	ตุลาคม 2566 ตุลาคม 2566 ตุลาคม 2566 ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567 กันยายน 2567	- คณะกรรมการกลุ่มบริหารงานบุคคล - คณะกรรมการกลุ่มบริหารงานบุคคล - นางสุเบญญา เกิดชุมทอง - นางสาวเบญญา เกิดชุมทอง
กิจกรรมที่ 2 ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ขั้นตอนการดำเนินงาน 1. ประชุมคณะกรรมการกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อชี้แจงกิจกรรมและจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาดูงาน 2. ประชาสัมพันธ์ครูและบุคลากร แจ้งกำหนดการการศึกษาดูงาน	ตุลาคม 2566	- คณะกรรมการกลุ่มบริหารงานบุคคล -นางสาวปาริฉัตร ทองเลี่ยมนาค

กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
3. จัดกิจกรรมนำครูไปทัศนศึกษาดูงาน 4. ประชุม สรุปและประเมินผล รายงานการดำเนินงานกิจกรรม แนวทางการปรับปรุงแก้ไข และการนำไปพัฒนา	ตุลาคม 2567 กันยายน 2567	- คณะครูและบุคลากร -นางสาวปาริฉัตร ทองเลี่ยมนาค

5. งบประมาณ

เงินอุดหนุน 200,000 บาท เงินพัฒนาผู้เรียน-..... บาท

เงินรายได้สถานศึกษา-.....บาท เงินอื่นๆ 241,200 บาท รวมเป็น 441,200 บาท

☒ ช่วงที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 (1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567)

☒ ช่วงที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 (1 เมษายน 2567 – 30 กันยายน 2567)

ช่วงที่	รายการ/กิจกรรม	เงินอุดหนุน			เงินรายได้สถานศึกษา			เงินอื่นๆ	รวม
		ตอบแทน/ ใช้สอย	วัสดุ	ครุภัณฑ์	ตอบแทน/ ใช้สอย	วัสดุ	ครุภัณฑ์		
1	กิจกรรมที่ 1 พัฒนาครูและบุคลากรฯ	40,800	3,150	-	-	-	-	-	43,950
	กิจกรรมที่ 2 ศึกษาดูงานนอกสถานที่	-	-	-	-	-	-	-	-
2	กิจกรรมที่ 1 พัฒนาครูและบุคลากรฯ	156,050	-	-	-	-	-	-	156,050
	กิจกรรมที่ 2 ศึกษาดูงานนอกสถานที่	-	-	-	-	-	-	241,200	241,200
รวมค่าวัสดุ		200,000						241,200	441,200

6. การวัดและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัด	เครื่องมือ
1. ครูทุกคน มีแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางานวิชาชีพ (ID- plan) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	- ประเมินแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางานวิชาชีพ (ID- plan)	- แผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางานวิชาชีพ (ID- plan)
2. ครูทุกคน ได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี	- ประเมินแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางานวิชาชีพ (ID- plan) - ประเมินรายงานการพัฒนาตนเอง	- แผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางานวิชาชีพ (ID- plan) - แบบรายงานการพัฒนาตนเอง
3. ครูทุกคนจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ภาคเรียนละ 1 ครั้ง	- ประเมินรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)	- รายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยจัดให้มีชั่วโมง PLC 40 ชั่วโมง/ภาคเรียน	- ประเมินรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)	- รายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)
5. โรงเรียนมีแผนพัฒนาครูและบุคลากรที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร	- ประเมินแผนพัฒนาครูและบุคลากร	- แผนพัฒนาครูและบุคลากร

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้ครูทุกคน ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายและมีแผนการพัฒนาดตนเอง และพัฒนานิวิชาชีพ (ID- plan)

7.2 ครูและบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

7.3 ครูทุกคนมีการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

7.4 โรงเรียนมีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร

7.5 โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางอาชีพ



กิจกรรม พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

สนองโครงการ พัฒนาสมรรถนะครูตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ

สนองกลยุทธ์ข้อที่

2. ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

สนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ข้อที่

9. โรงเรียนส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทุกคนให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

สนองมาตรฐาน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

ประเด็นพิจารณาที่ 2.4.1 โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้ครูทุกคนมีแผนการพัฒนาดตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (ID- plan) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ประเด็นพิจารณาที่ 2.4.2 โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี

ประเด็นพิจารณาที่ 2.4.3 โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้ครูทุกคนจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

ประเด็นพิจารณาที่ 2.4.4 มีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร

ประเด็นพิจารณาที่ 2.4.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยจัดให้มีชั่วโมง PLC 40 ชั่วโมง/ภาคเรียน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้รับผิดชอบกิจกรรม นางสุเบญญา เกิดชุมทอง

ลักษณะกิจกรรม ☒ กิจกรรมต่อเนื่อง ☐ กิจกรรมใหม่

ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567

1. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 แนวทางการจัดการศึกษาชี้ชัดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริม ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ ดังนั้นการจัดการศึกษาต้องมุ่งเน้นจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพตามความต้องการของชุมชนท้องถิ่น และประเทศชาติ และสามารถพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้เจริญก้าวหน้าตามธรรมชาติและศักยภาพของตนเอง ผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีความจำเป็นสำคัญในการสร้างโรงเรียนคุณภาพที่สุด คือ ครู ซึ่งครูต้องเป็น “ผู้จัดการ การเรียนรู้” และเป็นบุคคลที่ต้องมีวุฒิภาวะความเป็น “ครู” ทั้งวิถีชีวิตและจิตใจ รวมทั้งเป็นบุคคล

แห่งการเรียนรู้ ครูจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่ตนเองสอน และมีเทคนิค กระบวนการดำเนินการต่างๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคนแบบมืออาชีพ ทั้งนี้แนวทางในการพัฒนาครูให้มี ศักยภาพดังกล่าว นั้น มีหลายแนวทาง เช่น การอบรม สัมมนา ประชุม การศึกษาต่อ ทักษะศึกษา ศึกษาดูงาน และการวิเคราะห์วิจัยงาน เป็นต้น กลุ่มบริหารงานบุคคลเห็นความสำคัญ จึงจัดกิจกรรมนี้ขึ้น เพื่อส่งเสริม ให้ ครูและบุคลากรทุกคนมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ได้รับการพัฒนาตนเอง มีเทคนิค กระบวนการดำเนินการ ต่างๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแบบมืออาชีพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียนสูงสุด

2. วัตถุประสงค์

2.1 โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้ครูทุกคน ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายและมีแผนการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานวิชาชีพ (ID- plan)

2.2 โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

2.3 โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้ครูทุกคนจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

2.4 มีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร

2.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

1. ครูทุกคน มีแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางานวิชาชีพ (ID- plan) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
2. ครูทุกคน ได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี
3. ครูทุกคนจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ภาคเรียนละ 1 ครั้ง
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยจัดให้มีชั่วโมง PLC 40 ชั่วโมง/ภาคเรียน

เชิงคุณภาพ

1. ครูทุกคน ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายและมีแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางานวิชาชีพ (ID- plan)
2. ครูทุกคน ได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
3. ครูทุกคนมีการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)
4. โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีชั่วโมง PLC เพื่อให้ครูมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
5. โรงเรียนมีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร

4. ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นวางแผน (Plan) 1.ประชุมคณะกรรมการกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อร่วมวางแผน ออกแบบและนำเสนอกิจกรรม 2.เสนอกิจกรรมในโครงการและขออนุมัติผู้บริหาร	ต.ค. 2566	- คณะกรรมการกลุ่มบริหารงานบุคคล - นางพิมพ์ไทย เกตุพงษ์พันธ์

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นตอนการดำเนินงาน (Do) กิจกรรมที่ 1 การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพครูที่รร.เป็นผู้จัด 1. ประชุมชี้แจงแก่คณะครูทุกคนในการดำเนินงานกิจกรรม และสำรวจเรื่องที่ต้องการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการทางวิชาการเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ โดยจัดอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง 2. จัดให้มีการอบรม อบรมครู เชิง ปฏิบัติการ โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิใน โรงเรียน หรือ สถานที่อื่นตามความเหมาะสม 3. แต่งตั้งคณะกรรมการครูทำหน้าที่ดำเนินการประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการทางวิชาการ 4. ติดต่อประสานงานกับวิทยากรและหน่วยงานที่จัดอบรม 5. ทำบันทึกขออนุญาตบุคลากรเข้าร่วมอบรมเสนอผู้บริหาร 6. ให้ครูที่ได้รับการอบรมมาดำเนินการขยายผล และรายงานการอบรมเสนอฝ่ายบริหารและส่งบริหารงานบุคคล กิจกรรมที่ 2 การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด 1. คัดเลือกครูเข้ารับการอบรมจาก หน่วยงาน ต่างๆ/ ต้นสังกัดที่มีหนังสือมายังโรงเรียน 2. ครูที่เข้ารับการอบรม ทำบันทึกขออนุญาตเข้าร่วมอบรมกับฝ่ายบริหาร 3. ครูเข้ารับการอบรมตามรายการที่แจ้ง 4. ให้ครูที่ได้รับการอบรมมาดำเนินการขยายผล และรายงานการอบรมเสนอฝ่ายบริหารและนำเสนอกลุ่มบริหารงานบุคคล	ต.ค. 2566 ต.ค. 2566 – ก.ย.. 2567 มี.ค. 2567	- นางผกามาส สิงห์พันธุ์ - คณะครูและบุคลากร - คณะกรรมการกลุ่มบริหารงานบุคคล - นางสุเบญญา เกิดชุมทอง - คณะกรรมการกลุ่มบริหารงานบุคคล - นางนางสุเบญญา เกิดชุมทอง - นางอุทัย พิกุลงาม - นางสาวปาริฉัตร ทองเลี่ยมนาค - นางอุทัย พิกุลงาม - นางสาวปาริฉัตร ทองเลี่ยมนาค - ครูที่เข้ารับการพัฒนาฯ - นางอุทัย พิกุลงาม - นางสาวปาริฉัตร ทองเลี่ยมนาค
ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ

ขั้นตรวจสอบและประเมิน (Check) นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ และสรุปรายงานผลการดำเนินการจัดกิจกรรม		- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล - นางสาวสุเบญญา เกิดชุมทอง
ขั้นปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อเนื่อง (Act) 1. รวบรวมและสรุปรายงานการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ 2. นำการสรุปผลการจัดกิจกรรม ไปพัฒนาและปรับปรุงกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ในปีการศึกษาถัดไป	มี.ค. 2567 ต.ค. 2567	- นางอุทัย พิกุลงาม - นางสาวปาริฉัตร ทองเยี่ยมนาค

5. งบประมาณ

5.1 เงินอุดหนุน 200,000 บาท

เงินพัฒนาผู้เรียน-..... บาท

เงินรายได้สถานศึกษา-.....บาท

เงินอื่นๆ-..... บาท รวมเป็น 200,000 บาท

☒ ช่วงที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 (1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567)

☒ ช่วงที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 (1 เมษายน 2567 – 30 กันยายน 2567)

5.2 รายละเอียดการใช้งบประมาณของกิจกรรม

ช่วงที่	รายการ/กิจกรรม	เงินอุดหนุน			เงินรายได้สถานศึกษา			เงิน อื่นๆ	รวม
		ตอบแทน/ ใช้สอย	วัสดุ	ครุภัณฑ์	ตอบแทน/ ใช้สอย	วัสดุ	ครุภัณฑ์		
1	การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่รร.เป็นผู้จัด	40,800	3,150	-	-	-	-	-	43,950
2	การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด	156,050	-	-	-	-	-	-	156,050
รวมค่าวัสดุ		200,000			-			-	200,000

หมายเหตุ ขอถัวจ่ายทุกรายการ

6. การวัดและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัด	เครื่องมือ
1. โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้ครูทุกคน ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายและมีแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (ID- plan) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	-ประเมินแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (ID-plan) ของบุคลากรรายบุคคล	- แผนการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (ID-plan) ของบุคลากรรายบุคคล
ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัด	เครื่องมือ

2. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงต่อปี	- ประเมินรายงานการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	- แบบรายงานการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
3. มีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร	- ประเมินรายงานแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร	- รายงานแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยจัดให้มีชั่วโมง PLC ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง	- ประเมินรายงานการประชุมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	- รายงานการประชุมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ครูทุกคน ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายและมีแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (ID- plan) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

7.2 ครูและบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงต่อปี

7.3 มีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร

7.4 ครูมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยจัดให้มีชั่วโมง PLC ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง

แบบประมาณการค่าใช้จ่าย

กิจกรรม พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

สนองโครงการ พัฒนาสมรรถนะครูตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ

รายละเอียดการใช้งบประมาณตามโครงการ/กิจกรรม

☒ ช่วงที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 (1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567)

☒ ช่วงที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 (1 เมษายน 2567 – 30 กันยายน 2567)

ที่	รายการ	จำนวน หน่วย	ราคา : หน่วย (บาท)	รวมเงิน (บาท)
ค่าวัสดุ				
1.	ปากกาลูกลื่น (50 ด้าม)	2 กล่อง	280	560
2.	แฟ้มใส่เอกสาร	90 แฟ้ม	15	1,380
3.	กระดาษบุรุษ	36 แผ่น	5	180
4.	ปากกาเคมี 2 หัว 12 สี ตราม้า	4 กล่อง	190	760
5.	เทปสองหน้า 3M (5 เมตร)	1 ม้วน	270	270
รวมค่าวัสดุ				3,150
ค่าตอบแทน / ใช้สอย (2 ภาคเรียน)				
1.	ค่าจัดทำคู่มือในการอบรม	80 เล่ม	30	2,400
2.	ค่าจัดทำป้ายไวนิล ชื่อกิจกรรมที่อบรม ขนาด 1 ม. x 3 ม. 2	6 ตร.ม.	300	1,800
3.	ค่าตอบแทนวิทยากร 2 คนๆละ 12 ชั่วโมง	48 ชั่วโมง	600	28,800
4.	ค่าอาหารกลางวัน จำนวน 45 คน	4 มื้อ	80	3,200
5.	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน 45 คน	8 มื้อ	30	2,400
6.	ค่าของที่ระลึก	4 ชิ้น	500	2,000
7.	ถ่านไฟฉายอัลคาไลน์ ขนาด AA (2 ก้อน) พานาโซนิค	4 ชุด	50	200
8.	ค่าเบี้ยเลี้ยง/ยานพาหนะ/ที่พัก บุคลากรไปราชการ	45 คน	3,901.25	156,050
รวมค่าตอบแทน/ใช้สอย				196,850
ค่าครุภัณฑ์				
-	-	-	-	-
รวมค่าครุภัณฑ์				-
รวมเงินทั้งหมด				200,000



กิจกรรม ศึกษาดูงานนอกสถานที่

สนองโครงการ พัฒนาสมรรถนะครูตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ

สนองกลยุทธ์ข้อที่

2. ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

สนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ข้อที่

9. โรงเรียนส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทุกคนให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

สนองมาตรฐาน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

ประเด็นพิจารณาที่ 2.4.1 โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้ครูทุกคนมีแผนการพัฒนาดตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ (ID- plan) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ประเด็นพิจารณาที่ 2.4.2 โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี

ประเด็นพิจารณาที่ 2.4.4 มีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร

ประเด็นพิจารณาที่ 2.4.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยจัดให้มีชั่วโมง PLC 40 ชั่วโมง/ภาคเรียน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้รับผิดชอบกิจกรรม นางสาวปาริฉัตร ทองเลี่ยมนาค

ลักษณะกิจกรรม ☒ กิจกรรมต่อเนื่อง ☐ กิจกรรมใหม่

ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

1. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 27(3) กล่าวไว้ว่าให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มาตรา 81 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษาฝึกอบรมดูงานเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ทั้งในด้านความคิด การทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การไปศึกษาดูงานสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น สามารถนำแบบอย่างที่ดีและเหมาะสม นำมาประยุกต์ใช้และพัฒนาสถานศึกษาหรือการเรียนการสอนได้

ดังนั้นกลุ่มบริหารงานบุคคลจึงเห็นความสำคัญจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานนอกสถานที่ขึ้น เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้เปิดโลกทัศน์ มีการพัฒนาดตนเอง ได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย แลกเปลี่ยนแนวคิดจากโรงเรียนที่ศึกษาดูงานและนำมาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้อง

กับสภาพของโรงเรียน ซึ่งส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ที่มีความเสียสละและอุทิศตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติราชการ และสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ที่นับว่าเป็นสวัสดิการอันดีสำหรับครูและบุคลากรในองค์กร

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้เปิดโลกทัศน์ โดยการเรียนรู้ และบริหารจัดการงานในลักษณะเดียวกัน จากต่างสถาบัน

2.2 เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ความสัมพันธ์อันดีต่อกันของข้าราชการครูและบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่

2.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community)

3. เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

ครูและบุคลากรทุกคนได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

เชิงคุณภาพ

1. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

2. เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ความสัมพันธ์อันดีต่อกันของข้าราชการครูและบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community)

4. กิจกรรม และขั้นตอนการดำเนินงาน

กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนิน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นวางแผน (Plan) 1. ประชุมคณะกรรมการกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อวางแผน ออกแบบ การดำเนินการกิจกรรม 2. จัดทำกิจกรรมเพื่อเสนอขออนุมัติฝ่ายบริหาร	ตุลาคม 2566	- คณะกรรมการกลุ่มบริหารงานบุคคล -นางสาวปาริฉัตร ทองเลี่ยมนาค
ขั้นดำเนินการ (Do) 3. ประชุมคณะกรรมการกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อชี้แจงกิจกรรมและจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาดูงาน 4. ประชาสัมพันธ์ครูและบุคลากร แจ้งกำหนดการ การศึกษาดูงาน 5. จัดกิจกรรมการศึกษาดูงาน	กันยายน 2566 ตุลาคม 2567	- คณะกรรมการกลุ่มบริหารงาน - นางสาวปาริฉัตร ทองเลี่ยมนาค - นางสาวปาริฉัตร ทองเลี่ยมนาค
กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนิน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นตรวจสอบและประเมิน (Check) 6. นิเทศ ติดตาม การดำเนินการกิจกรรม 7. ประเมินความพึงพอใจในการจัดกิจกรรม ประเมินผลกิจกรรม 8. รายงานผลการดำเนินกิจกรรม	กันยายน 2567 กันยายน 2567	- นางสาวปาริฉัตร ทองเลี่ยมนาค - นางสาวสุเบญญา เกิดชุมทอง - นางสาวปาริฉัตร ทองเลี่ยมนาค
ขั้นปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อเนื่อง (Act) 9. นำการสรุปผลการจัดกิจกรรม ไปพัฒนาและปรับปรุงกิจกรรมในปีงบประมาณถัดไป		- นางสาวปาริฉัตร ทองเลี่ยมนาค

5. งบประมาณ

- 5.1 เงินอุดหนุน-..... บาท เงินพัฒนาผู้เรียน-..... บาท
 เงินรายได้สถานศึกษา-..... บาท เงินอื่นๆ 241,200 บาท **รวมเป็น 241,200 บาท**
☐ ช่วงที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 (1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567)
☒ ช่วงที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 (1 เมษายน 2567 – 30 กันยายน 2567)

5.2 รายละเอียดการใช้งบประมาณของกิจกรรม

5.2 รายละเอียดการใช้งบประมาณของกิจกรรม

ช่วงที่	รายการ/กิจกรรม	เงินอุดหนุน			เงินรายได้สถานศึกษา			เงินอื่นๆ	รวม
		ตอบแทน/ ใช้สอย	วัสดุ	ครุภัณฑ์	ตอบแทน/ ใช้สอย	วัสดุ	ครุภัณฑ์		
1	ศึกษาดูงานนอกสถานที่	-	-	-	-	-	-	-	-
2	ศึกษาดูงานนอกสถานที่	-	-	-	-	-	-	241,200	241,200
รวมค่าวัสดุ		-			-			241,200	241,200

หมายเหตุ ขออภัยทุกรายการ

6. การวัดและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัด	เครื่องมือ
1. เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้เปิดโลกทัศน์ โดยการเรียนรู้ และบริหารจัดการงานในลักษณะเดียวกันจากสถาบันนอกสถานที่	- ประเมินจากรายงานการไปทัศนศึกษาดูงาน	- รายงานการไปทัศนศึกษาดูงาน
2. เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจความสัมพันธ์อันดีต่อกันของข้าราชการครูและบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่	- ประเมินความพึงพอใจการไปทัศนศึกษาดูงาน	- แบบประเมินความพึงพอใจการไปทัศนศึกษาดูงาน
ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัด	เครื่องมือ
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและมีชุมชนแห่งการเรียนรู้	- ประเมินจากรายงานการประเมินตนเอง (SAR)	- รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1ครูและบุคลากรได้เปิดโลกทัศน์ โดยการเรียนรู้ และบริหารจัดการงานในลักษณะเดียวกัน จากสถาบันนอกสถานที่ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

7.2 ครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจ ความสัมพันธ์อันดีต่อกันของข้าราชการครูและบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

7.3 ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและมีชุมชนแห่งการเรียนรู้

แบบประมาณการค่าใช้จ่าย

กิจกรรม ศึกษาดูงานนอกสถานที่

สนองโครงการ พัฒนาสมรรถนะครูตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ

รายละเอียดการใช้งบประมาณตามโครงการ

- ☐ ช่วงที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 (1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567)
- ☒ ช่วงที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 (1 เมษายน 2567 – 30 กันยายน 2567)

ที่	รายการ	จำนวน หน่วย	ราคา : หน่วย (บาท)	รวมเงิน (บาท)
ค่าวัสดุ				
1.	ค่าของที่ระลึก	2 ชิ้น	900	1,800
รวมค่าวัสดุ				-
ค่าตอบแทน/ใช้สอย				
1.	ค่าเช่าเหมารถ 1 คัน	5 วัน	15,000	75,000
2.	ค่าที่พัก (2 คน/ห้อง) 23 ห้อง × 1,200 บาท × 4 คืน	4 คืน	27,600	110,400
3.	ค่าเบี้ยเลี้ยงครูและบุคลากร 45 คน × 240 บาท	5 วัน	10,800	54,000
รวมค่าตอบแทน/ใช้สอย				241,200
ค่าครุภัณฑ์				
-	-	-	-	-
รวมค่าครุภัณฑ์				-
รวมเงินทั้งหมด				241,200



โครงการ พัฒนางานด้านบริหารงานบุคคล

สนองกลยุทธ์ข้อที่

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

สนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ข้อที่

17. โรงเรียนใช้ระบบวงจรคุณภาพ PDCA บริหารจัดการสถานศึกษา

สนองมาตรฐาน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

ประเด็นพิจารณาที่ 2.2.2 โรงเรียนใช้ระบบวงจรคุณภาพ PDCA ในการบริหารจัดการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคีเครือข่าย

ประเด็นพิจารณาที่ 2.2.4 โรงเรียนมีระบบการนิเทศภายใน การติดตาม และตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา

ประเด็นพิจารณาที่ 2.4.4 มีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางผกามาส สิงห์พันธุ์

ลักษณะโครงการ ☒ โครงการต่อเนื่อง ☐ โครงการใหม่

ระยะเวลาดำเนินโครงการ ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ถือเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริม ให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ อีสาระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร การพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสวัสดิภาพ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การดำเนินงานวินัย งานบำเหน็จบำนาญ จัดทำทะเบียนประวัติครูและบุคลากร จัดทำข้อมูลสารสนเทศ ส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี กลุ่มบริหารงานบุคคล จึงจัดทำโครงการพัฒนางานด้านบริหารงานบุคคลขึ้น เพื่อบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด เมื่อบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ย่อมบังเกิดผลดีแก่ทางราชการ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 จัดให้มีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร
- 2.2 เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร เป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน
- 2.3 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีต่อกันของบุคลากร
- 2.4 เพื่อพัฒนาครูให้มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เสริมสร้างความมั่นคงและเชื่อมั่นในการประกอบวิชาชีพ
- 2.5 เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการกลุ่มบริหารงานบุคคลให้มีระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วนได้อย่างเป็นขั้นตอนและมีระบบแบบแผน อำนวยความสะดวก สนับสนุน ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

1. โรงเรียนมีอัตรากำลังเพียงพอครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดและได้รับจัดสรรครูสาขาวิชาเอกที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน
2. ครูและบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ อย่างน้อยร้อยละ 90
3. ครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจ และมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ในระดับดีขึ้น
4. ครูและบุคลากรพึงพอใจการให้บริการของกลุ่มบริหารงานบุคคล จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ในระดับดีขึ้น

เชิงคุณภาพ

1. โรงเรียนมีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร
2. โรงเรียนยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร เป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน
3. ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจ ความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีต่อกันของบุคลากร
4. โรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม เสริมสร้างความมั่นคงและเชื่อมั่นในการประกอบวิชาชีพ
5. โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการกลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นสัดส่วนได้อย่างเป็นขั้นตอนและมีระบบแบบแผน อำนวยความสะดวก สนับสนุน ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. กิจกรรม และขั้นตอนการดำเนินงาน

กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมที่ 1 วางแผนอัตรากำลัง ขั้นตอนการดำเนินงาน 1. คณะกรรมการกลุ่มบริหารงานบุคคลวางแผน ศึกษาหารือ ออกแบบและนำเสนอกิจกรรม 2. เสนอกิจกรรมในโครงการและขออนุมัติ 3. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง 5. บรรจุ สรรหา และแต่งตั้ง 6. ดำเนินการจัดจ้างครูอัตราจ้างและลูกจ้าง ชั่วคราว 5. นิเทศ ติดตาม การดำเนินการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างและครูอัตราจ้าง 6. ครูอัตราจ้างและลูกจ้างจัดทำรายงานผลการ ปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้สถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงาน 7. คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติลูกจ้างและ ครูอัตราจ้างตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด สรุป และรายงานผล 8. สรุปรายงานผลการดำเนินการจัดกิจกรรม 9. นำการสรุปผลการจัดกิจกรรม ไปวิเคราะห์ พัฒนาและปรับปรุงกิจกรรมวางแผนอัตรากำลัง สำหรับวางแผน พัฒนา และปรับปรุงการวางแผน อัตรากำลังในปีงบประมาณถัดไป	ก.ย. 2566 ต.ค. 2566 ต.ค. 2566 – ก.ย. 2567 ต.ค. 2566 – ก.ย. 2567 ต.ค. 2566 – ก.ย. 2567 ต.ค. 2566 – ก.ย. 2567 ก.ย. 2567	-กลุ่มบริหารงานบุคคล -นางสาวศิริพร มนัสสิทธิพันธ์ -กลุ่มบริหารงานบุคคล -นางผกามาส สิงห์พันธุ์ -นางสาวศิริพร มนัสสิทธิพันธ์ -กลุ่มบริหารงานบุคคล ครูอัตราจ้างและลูกจ้าง -นางสาวศิริพร มนัสสิทธิพันธ์ -นางสาวศิริพร มนัสสิทธิพันธ์
กิจกรรมที่ 2 บริหารจัดการสำนักงานกลุ่ม บริหารงานบุคคล ขั้นตอนการดำเนินงาน 1. ประชุมคณะกรรมการกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อร่วมวางแผน ออกแบบและนำเสนอกิจกรรม 2. สืบรวจวัสดุงานต่างๆ 3. เสนอกิจกรรมในโครงการและขออนุมัติ 4. ขออนุมัติจัดซื้อ จัดจ้าง วัสดุ 5. งานต่างๆจัดทำข้อมูล จัดระเบียบเอกสาร	ก.ย. 66 ก.ย. 66 ต.ค. 66 ต.ค. 66, เม.ย. 67 ต.ค. 2566 – ก.ย. 2567	-กลุ่มบริหารงานบุคคล -กลุ่มบริหารงานบุคคล -นางสาวจิรวรรณ ทองแก้ว -นางสาวจิรวรรณ ทองแก้ว -กลุ่มบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
สำคัญให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วนได้ อย่างเป็นขั้นตอนและมีระบบแบบแผน สำหรับ ให้บริการบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน อย่างเป็น ระบบและรวดเร็ว 6. นิเทศ ติดตาม ประเมินความพึงพอใจกับ ผู้ใช้บริการ และสรุปรายงานผลการดำเนิน กิจกรรม 7. นำรายงานผลการดำเนินกิจกรรม ไปพัฒนา และ ปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการสำนักงาน กลุ่มบริหารงานบุคคลในปีถัดไป	ก.ย. 67	-กลุ่มบริหารงานบุคคล -นางสาวจิรวรรณ ทองแก้ว
กิจกรรมที่ 3 เชิดชูเกียรติ สร้างขวัญและ กำลังใจ ขั้นตอนการดำเนินงาน 1. ประชุมคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อ วางแผนการทำงาน 2. จัดทำกิจกรรมและเสนอขออนุมัติ 3.จัดทำข้อมูลบุคลากรรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ ประจำปี 4. สร้างขวัญ กำลังใจ และยกย่องเชิดชูเกียรติ - ดำเนินการงานเกษียณอายุราชการ - จัดงานเลี้ยงส่ง เลี้ยงรับย้าย - จัดงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ - เชิดชูเกียรติครูและบุคลากรที่ปฏิบัติตนตาม มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ หรือมีผลงาน ดีเด่น 5.ประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม 6.นำผลของการจัดกิจกรรมมาสรุป เพื่อ เสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา	ต.ค.2566 ต.ค.2566 ก.ย. 2567 ต.ค. 2566 – ก.ย.2567 ก.ย. 2567	-กลุ่มบริหารงานบุคคล -นางพิมพ์ไทย เกษพงศ์พันธุ์ -นางสาวปาริฉัตร ทองเลี่ยมนาค -กลุ่มบริหารงานบุคคล -นางพิมพ์ไทย เกษพงศ์พันธุ์
กิจกรรมที่ 4 ครุรุ่นใหม่หัวใจพอเพียง ขั้นตอนการดำเนินงาน 1. ประชุมคณะกรรมการกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อร่วมวางแผน ออกแบบและนำเสนอกิจกรรม	ตุลาคม 2566	-คณะกรรมการกลุ่มบริหารงาน บุคคล

กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
2. ขออนุมัติกิจกรรม	ตุลาคม 2566	-นางสาวณัฐธิดา ชนะพลชัย
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วม อบรมการอบรมพัฒนาโครงการพัฒนาสมรรถนะ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้าง ความยั่งยืนทางการเงิน	ตุลาคม 2566–กันยายน 2567	-คณะกรรมการกลุ่มบริหารงาน บุคคล
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการพัฒนา ได้รับองค์ความรู้ มีความเข้าใจ และทักษะ เกี่ยวกับการออมและการวางแผนการบริหาร จัดการทางการเงิน	ตุลาคม 2566–กันยายน 2567	-คณะกรรมการกลุ่มบริหารงาน บุคคล
4. ประชุม สรุปและประเมินผล รายงานการ ดำเนินกิจกรรม แนวทางการปรับปรุงแก้ไข และ การนำไปพัฒนา	กันยายน 2567	-นางสาวณัฐธิดา ชนะพลชัย

5. งบประมาณ

เงินอุดหนุน 200,000 บาท เงินพัฒนาผู้เรียนบาท

เงินรายได้สถานศึกษาบาท เงินอื่นๆ 241,200 บาท รวมเป็น 441,200 บาท

☒ ช่วงที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 (1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567)

☒ ช่วงที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 (1 เมษายน 2567 – 30 กันยายน 2567)

ช่วงที่	รายการ/กิจกรรม	เงินอุดหนุน			เงินรายได้สถานศึกษา			เงิน อื่นๆ	รวม
		ตอบแทน/ ใช้สอย	วัสดุ	ครุภัณฑ์	ตอบแทน/ ใช้สอย	วัสดุ	ครุภัณฑ์		
1	กิจกรรมที่ 1 วางแผนอัตราค่าจ้าง	185,850	-	-	312,000	-	-	-	497,850
	กิจกรรมที่ 2 บริหารจัดการสำนักงาน กลุ่มบริหารงานบุคคล	-	5,140	-	-	-	-	-	5,140
	กิจกรรมที่ 3 เชิดชูเกียรติ สร้างขวัญ และกำลังใจ	-	-	-	-	-	-	8,000	8,000
	กิจกรรมที่ 4 ครูรุ่นใหม่หัวใจพอเพียง	-	-	-	-	-	-	-	-
2	กิจกรรมที่ 1 วางแผนอัตราค่าจ้าง	185,850	-	-	312,000	-	-	-	497,850
	กิจกรรมที่ 2 บริหารจัดการสำนักงาน กลุ่มบริหารงานบุคคล	-	4,860	-	-	-	-	-	4,860
	กิจกรรมที่ 3 เชิดชูเกียรติ สร้างขวัญ และกำลังใจ	3,000	15,000	-	-	-	-	50,000	68,000
	กิจกรรมที่ 4 ครูรุ่นใหม่หัวใจพอเพียง	-	-	-	-	-	-	-	-
รวมค่าวัสดุ		399,700			624,000			58,000	1,081,700

หมายเหตุ ขออภัยทุกรายการ

6. การวัดและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัด	เครื่องมือ
1. โรงเรียนมีอัตรากำลังเพียงพอ ครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดและ ได้รับจัดสรรครูสาขาวิชาเอกที่ สอดคล้องกับความต้องการของ โรงเรียน	- ประเมินรายงานการยืนยัน ตัวตน ปีงบประมาณ 2567	- รายงานการยืนยันตัวตน ปีงบประมาณ 2567
2. ครูและบุคลากรที่มีผลการ ปฏิบัติงานดีเด่น มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู และบุคลากร ได้รับการยกย่องชู เกียรติ อย่างน้อยร้อยละ 90	- ประเมินจากรายงานผลการ ประเมินตนเอง (SAR)	-รายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)
3. ครูและบุคลากรมีขวัญและ กำลังใจ และมีเจตคติที่ดีต่อการ ปฏิบัติงาน ในระดับดีขึ้นไป	- ประเมินความพึงพอใจการ ให้บริการของกลุ่มบริหารงาน บุคคล	- แบบประเมินความพึงพอใจการ ให้บริการของกลุ่มบริหารงานบุคคล
4. ครูและบุคลากรพึงพอใจการ ให้บริการของกลุ่มบริหารงานบุคคล จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและ สังคมที่เอื้อต่อการจัดการปฏิบัติ งานอย่างมีคุณภาพ	- ประเมินความพึงพอใจการ ให้บริการของกลุ่มบริหารงาน บุคคล	- แบบประเมินความพึงพอใจการ ให้บริการของกลุ่มบริหารงานบุคคล
5.โรงเรียนมีแผนพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตาม ความต้องการของครูและบุคลากร	- ประเมินรายงานผลการ ปฏิบัติงานของกลุ่มงาน บริหารงานบุคคล	-รายงานผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม งานบริหารงานบุคคล

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 7.1 จัดให้มีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร
- 7.2 เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร เป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน
- 7.3 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีต่อกันของบุคลากร
- 7.4 เพื่อพัฒนาครูให้มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เสริมสร้างความมั่นคงและเชื่อมั่นในการประกอบวิชาชีพ

7.5 เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการกลุ่มบริหารงานบุคคลให้มีระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วนได้อย่างเป็นขั้นตอนและมีระบบแบบแผน อำนวยความสะดวก สนับสนุน ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ



กิจกรรม วางแผนอัตรากำลัง

สนองโครงการ พัฒนางานด้านบริหารบุคคล

สนองกลยุทธ์ข้อที่

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

สนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ข้อที่

17. โรงเรียนใช้ระบบวงจรคุณภาพ PDCA บริหารจัดการสถานศึกษา

สนองมาตรฐาน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

ประเด็นพิจารณาที่ 2.4.4 มีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้รับผิดชอบกิจกรรม นางสาวศิรินพร มนัสสิทธิพันธ์

ลักษณะกิจกรรม ☒ กิจกรรมต่อเนื่อง ☐ กิจกรรมใหม่

ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567

1. หลักการและเหตุผล

หัวใจสำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา คุณภาพของคนและจำนวนกำลังคนที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญ การเตรียมความพร้อมโดยการวางแผนกำลังคน จำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์และวางแผน มีการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนล่วงหน้า ตรงตามความจำเป็นของงาน ตรงกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และต้องพร้อมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้พบว่า บางสาขาวิชามีความจำเป็นและขาดแคลนครูอีกด้วย ดังนั้น จึงเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล กลุ่มบริหารงานบุคคลจึงจัดให้มีกิจกรรมการวางแผนอัตรากำลังขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอันก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด เตรียมความพร้อมในการเพิ่มคุณภาพของสถานศึกษา การแก้ปัญหาการขาดแคลนในสาขาวิชาที่จำเป็นและขาดแคลน รวมถึงการรองรับและสนับสนุนนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. วัตถุประสงค์

2.1. เพื่อกำหนดมาตรการรองรับความขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 เพื่อให้โรงเรียนมีอัตรากำลังเพียงพอครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดและได้รับจัดสรรครูสาขาวิชาเอกที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน

2.3 เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

3.เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

โรงเรียนมีครูและบุคลากรทางการศึกษาเพียงพอครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดและได้รับจัดสรรครูทุกสาขาวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ

เชิงคุณภาพ

1. เพื่อกำหนดมาตรการรองรับความขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อให้โรงเรียนมีอัตรากำลังเพียงพอครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดและได้รับจัดสรรครูสาขาวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ
3. เพื่อกำหนดแนวทางการบริการงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

4.ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นวางแผน (Plan)		
1. คณะกรรมการกลุ่มบริหารงานบุคคลวางแผน บริหารหรือ ออกแบบและนำเสนอกิจกรรม	ก.ย. 2566	-กลุ่มบริหารงานบุคคล
2. เสนอกิจกรรมในโครงการและขออนุมัติ	ต.ค. 2566	-นางสาวศิรินพร มนัสสิทธิพันธ์
ขั้นดำเนินการ (Do)		
3. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง	ต.ค. 2566 – ก.ย. 2567	-กลุ่มบริหารงานบุคคล
4. ทำบันทึกข้อความแจ้งการต้องการอัตรากำลัง เสนอฝ่ายบริหาร	พ.ค. 2566 - เม.ย. 2567	-นางพกามาส สิงห์พันธุ์
5. บรรจุ สรรหา และแต่งตั้ง	เม.ย. 2567	-กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. ดำเนินการจัดจ้างครูอัตราจ้างและลูกจ้าง	ต.ค. 2566 – ก.ย. 2567	-คณะกรรมการตามคำสั่ง
ขั้นตรวจสอบและประเมิน (Check)		
5. นิเทศ ติดตาม การดำเนินการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างและครูอัตราจ้าง	ต.ค. 2566 – ก.ย. 2567	-คณะกรรมการตามคำสั่ง
6. ลูกจ้างและครูอัตราจ้างจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ของตนเอง เพื่อให้สถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงาน	มี.ค., ก.ย. 2567	-คณะกรรมการตามคำสั่ง
7. คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติลูกจ้างและครู อัตราจ้างตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด	มี.ค., ก.ย. 2567	-คณะกรรมการตามคำสั่ง
8. สรุปรายงานผลการดำเนินการจัดกิจกรรม	ก.ย. 2567	-นางสาวศิรินพร มนัสสิทธิพันธ์
ขั้นปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อเนื่อง (Act)		
นำการสรุปผลการจัดกิจกรรม ไปปรับปรุงแก้ไข พัฒนาต่อไป		

5. งบประมาณ

5.1 เงินอุดหนุน 371,700 บาท เงินพัฒนาผู้เรียน-..... บาท
 เงินรายได้สถานศึกษา 624,000 บาท เงินอื่นๆ-..... บาท รวมเป็น 995,700

บาท

- ☒ ช่วงที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 (1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567)
☒ ช่วงที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 (1 เมษายน 2567 – 30 กันยายน 2567)

5.2 รายละเอียดการใช้งบประมาณของกิจกรรม

ช่วง ที่	รายการ/ กิจกรรม	เงินอุดหนุน			เงินรายได้สถานศึกษา			เงิน อื่นๆ	รวม
		ตอบ แทน/ใช้ สอย	วัสดุ	ครุภัณฑ์	ตอบ แทน/ใช้ สอย	วัสดุ	ครุภัณฑ์		
1	วางแผน อัตรากำลัง	185,850	-	-	312,000	-	-	-	497,850
2	วางแผน อัตรากำลัง	185,850	-	-	312,000	-	-	-	497,850
รวมค่าวัสดุ		371,700			624,000				995,700

6. การวัดและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัด	เครื่องมือ
1. เพื่อกำหนดมาตรการรองรับความขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา	- ประเมินคู่มือกำหนดมาตรการบริหารงานบุคคล	- คู่มือกำหนดมาตรการบริหารงานบุคคล
2. เพื่อให้โรงเรียนมีอัตรากำลังเพียงพอครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดและได้รับจัดสรรครูสาขาวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ	- ประเมินอัตรากำลังของเกณฑ์ ก.ค.ศ. - ประเมินความพึงพอใจของครูและบุคลากร	- คู่มือเกณฑ์อัตรากำลังของ ก.ค.ศ. - แบบประเมินความพึงพอใจของครูและบุคลากร
3. เพื่อกำหนดแนวทางการบริการงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด	- ประเมินความพึงพอใจของครูและบุคลากร	- แบบประเมินความพึงพอใจของครูและบุคลากร

7.ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 มีมาตรการรองรับความขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา

7.2 โรงเรียนมีอัตรากำลังเพียงพอครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดและได้รับจัดสรรครูสาขาวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ

7.3 มีการกำหนดแนวทางการบริการงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

แบบประมาณการค่าใช้จ่าย

กิจกรรม วางแผนอัตรากำลัง

สนองโครงการ พัฒนางานด้านบริหารบุคคล

รายละเอียดการใช้งบประมาณตามโครงการ/กิจกรรม

☒ ช่วงที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 (1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567)

☒ ช่วงที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 (1 เมษายน 2567 – 30 กันยายน 2567)

ที่	รายการ	จำนวน หน่วย	ราคา : หน่วย (บาท)	รวมเงิน (บาท)
ค่าวัสดุ				
-	-	-	-	-
รวมค่าวัสดุ				-
ค่าตอบแทน / ใช้สอย (2 ภาคเรียน)				
1.	ค่าจ้างครูผู้มีความเชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ 1 คน	12 เดือน	10,500	126,000
2.	ค่าจ้างครูผู้มีความเชี่ยวชาญภาษาจีน 1 คน	12 เดือน	10,500	126,000
3.	ค่าจ้างยามรักษาความปลอดภัย คนที่ 1	12 เดือน	10,000	120,000
4.	ค่าจ้างยามรักษาความปลอดภัย คนที่ 2	12 เดือน	8,500	102,000
5.	ค่าจ้างนักรการ คนที่ 1	12 เดือน	9,500	114,000
6.	ค่าจ้างนักรการ คนที่ 2	12 เดือน	10,500	126,000
7.	ค่าจ้างแม่บ้าน 1 คน	12 เดือน	9,500	114,000
8.	ค่าจ้างพนักงานขับรถ 1 คน	12 เดือน	9,000	108,000
9.	ค่าจ้างเจ้าหน้าที่พัสดุ 1 คน	12 เดือน	10,500	126,000
รวมค่าตอบแทน/ใช้สอย				995,700
ค่าครุภัณฑ์				
-	-	-	-	-
รวมค่าครุภัณฑ์				-



กิจกรรม บริหารจัดการสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล

สนองโครงการ พัฒนางานด้านบริหารบุคคล

สนองกลยุทธ์ข้อที่

2. ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

สนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ข้อที่

9. โรงเรียนส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทุกคนให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
18. โรงเรียนใช้ระบบวงจรคุณภาพ PDCA บริหารจัดการสถานศึกษา

สนองมาตรฐาน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

ประเด็นพิจารณาที่ 2.2.2 โรงเรียนใช้ระบบวงจรคุณภาพ PDCA ในการบริหารจัดการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคีเครือข่าย

ประเด็นพิจารณาที่ 2.2.4 โรงเรียนมีระบบการนิเทศภายใน การติดตาม และตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา

ประเด็นพิจารณาที่ 2.4.4 มีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาวจิรวรรณ ทองแก้ว

ลักษณะกิจกรรม ☒ กิจกรรมต่อเนื่อง ☐ กิจกรรมใหม่

ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567

1. หลักการและเหตุผล

ด้วยระบบบริหารการจัดการกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นงานอีกงานหนึ่งที่ทำให้บริการ สื่อสาร ประสานสัมพันธ์ในรูปแบบบริการสาธารณะ อันจะเป็นประโยชน์สำหรับโรงเรียนและชุมชน เป็นงานที่สนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร การจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้ได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา เปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่เยาวชนทุกคนได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม นำความรู้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกระจายการบริหารงานภายในองค์กรเป็นการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง เป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด กลุ่มบริหารงานบุคคลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดกิจกรรมบริหารจัดการสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคลขึ้น เพื่อพัฒนาการดำเนินงานดังกล่าวให้เกิดความสะดวก ความคล่องตัว มีการนิเทศ ติดตาม ระบบสารสนเทศ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการกลุ่มบริหารงานบุคคลให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วนได้
อย่างเป็นขั้นตอนและมีระบบแบบแผน

2.2 เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร ผู้เรียน และชุมชน และสนับสนุนส่งเสริมให้การปฏิบัติงาน
ของโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 มีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร

3. เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

บุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ได้รับการบริการที่ดีและมีความพึงพอใจในระบบการบริหารจัดการกลุ่ม
บริหารงานบุคคล ร้อยละ 90 ขึ้นไป

เชิงคุณภาพ

1. โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการกลุ่มบริหารงานบุคคลให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วนได้อย่าง
เป็นขั้นตอนและมีระบบแบบแผน

2. โรงเรียนมีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร

4. ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นวางแผน (Plan)		
1. ประชุมคณะกรรมการกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อร่วมวางแผน ออกแบบและนำเสนอกิจกรรม	ก.ย. 66	- กลุ่มบริหารงานบุคคล
2. สืบรวจัดงานต่างๆ	ก.ย. 66	- กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. เสนอกิจกรรมในโครงการและขออนุมัติ	ต.ค. 66	- นางสาวจิรวรรณ ทองแก้ว
ขั้นดำเนินการ (Do)		
4. ขออนุมัติจัดซื้อ จัดจ้าง วัสดุ	ต.ค. 66, เม.ย. 67	- นางสาวจิรวรรณ ทองแก้ว
5. งานต่างๆจัดทำข้อมูล จัดระเบียบเอกสารสำคัญ ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วนได้อย่างเป็น ขั้นตอนและมีระบบแบบแผน สำหรับให้บริการ บุคลากร ผู้เรียน และชุมชน อย่างเป็นระบบ และ รวดเร็ว	ต.ค. 2566 – ก.ย. 2567	- กลุ่มบริหารงานบุคคล
ขั้นตรวจสอบและประเมิน (Check)	ก.ย. 67	- กลุ่มบริหารงานบุคคล - นางสาวจิรวรรณ ทองแก้ว
6. นิเทศ ติดตาม ประเมินความพึงพอใจกับ ผู้ให้บริการ และสรุปรายงานผลการดำเนินงาน		
ขั้นปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อเนื่อง (Act)		

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
7.นำรายงานผลการดำเนินงาน ไปพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคลในปีถัดไป		

5. งบประมาณ

- 5.1 เงินอุดหนุน 10,000 บาท เงินพัฒนาผู้เรียน-..... บาท
เงินรายได้สถานศึกษา-.....บาท เงินอื่นๆ-..... บาท รวมเป็น 10,000 บาท
- ☒ ช่วงที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 (1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567)
☒ ช่วงที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 (1 เมษายน 2567 – 30 กันยายน 2567)

5.2 รายละเอียดการใช้งบประมาณของกิจกรรม

ช่วงที่	รายการ/กิจกรรม	เงินอุดหนุน			เงินรายได้สถานศึกษา			เงินอื่นๆ	รวม
		ตอบแทน/ใช้สอย	วัสดุ	ครุภัณฑ์	ตอบแทน/ใช้สอย	วัสดุ	ครุภัณฑ์		
1	บริหารจัดการสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล	-	5,140	-	-	-	-	-	5,140
2	บริหารจัดการสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล	-	4,860	-	-	-	-	-	4,860
รวมค่าวัสดุ			10,000			-		-	10,000

หมายเหตุ ขอถัวจ่ายทุกรายการ

6. วัดและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัด	เครื่องมือ
1. เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการกลุ่มบริหารงานบุคคลให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วนได้อย่างเป็นขั้นตอนและมีระบบแบบแผน	- นิเทศ ติดตาม ระบบการบริหารจัดการกลุ่มบริหารงานบุคคล	- แบบประเมินระบบการบริหารจัดการกลุ่มบริหารงานบุคคล
2. เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร ผู้เรียน และชุมชน และสนับสนุนส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ	- ประเมินความพึงพอใจ ผู้ใช้บริการกลุ่มบริหารงานบุคคล	- แบบประเมินความพึงพอใจ ผู้ใช้บริการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัด	เครื่องมือ
3. มีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร	- ประเมินแผนพัฒนาครูและบุคลากร	- แบบประเมินแผนพัฒนาครูและบุคลากร

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 สำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการได้เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วนได้อย่างเป็นขั้นตอนและมีระบบแบบแผน

7.2 กลุ่มบริหารงานบุคคลมีการอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร ผู้เรียน และชุมชน และสนับสนุนส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7.3 โรงเรียนมีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร

แบบประมาณการค่าใช้จ่าย

กิจกรรม บริหารจัดการสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล

สนองโครงการ พัฒนางานด้านบริหารบุคคล

รายละเอียดการใช้งบประมาณตามโครงการ/กิจกรรม

☒ ช่วงที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 (1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567)

☒ ช่วงที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 (1 เมษายน 2567 – 30 กันยายน 2567)

ที่	รายการ	จำนวน หน่วย	ราคา : หน่วย (บาท)	รวมเงิน (บาท)
ค่าวัสดุ				
1.	หมุดปักแผนที่	2 กล่อง	45	90
2.	แฟ้มเสนอเซ็น	1 แฟ้ม	220	220
3.	ทะเบียนรับหนังสือ ปกเคลือบ	3 เล่ม	78	234
4.	สมุดปกน้ำเงิน เบอร์ 2	3 เล่ม	55	165
5.	หมึก CANNON (สีดำ,สีเหลือง1, สีน้ำเงิน1, สีแดง1)	6 ขวด	270	1,620
6.	กรรไกรตัดกระดาษ 9 นิ้ว	2 อัน	85	170
7.	กาวลาเท็กซ์ TOA ขนาด 16 ออนซ์	1 ขวด	55	55
8.	มีดคัทเตอร์อย่างดี ตราม้า ใบใหญ่	1 อัน	60	60
9.	กระดาษ Post it แฟล็ก 0.5 นิ้ว X 1.7 นิ้ว 5 สี	3 ห่อ	65	195
10.	ปากกาเน้นข้อความ (สีส้ม, สีเขียวอ่อน,สีฟ้า)	3 ด้าม	45	135
11.	ลวดเย็บกระดาษ	5 กล่อง	11	55
12.	ป้ายชื่อพลาสติกตั้งโต๊ะ ขนาด 12 นิ้ว X 4 นิ้ว	10 อัน	85	850
13.	เครื่องเย็บกระดาษ เบอร์ 10 MAX	3 อัน	85	255
14.	ลวดเย็บกระดาษ เบอร์ 10 มม. MAX	11 กล่อง	10	110
15.	กระดาษโรเนียวสีบาง A4 (สีฟ้า, สีเหลือง)	2 ห่อ	98	196
16.	เหล็กคั่นหนังสือ ขนาดใหญ่	4 อัน	90	360
17.	กรอบภาพหลุย ขนาด 12 X 18 นิ้ว	1 ชุด	2,800	2,800
18.	กระดาษถ่ายเอกสารอย่างดี A4	15 ห่อ	120	1,800
19.	คลิปดำ 2 ขา เบอร์ 111 (1 นิ้ว)	2 กล่อง	30	60
20.	คลิปดำ 2 ขา เบอร์ 108 (2 นิ้ว)	1 กล่อง	80	80
21.	เชือกฟางม้วนใหญ่	1 ม้วน	65	65

ที่	รายการ	จำนวน หน่วย	ราคา : หน่วย (บาท)	รวมเงิน (บาท)
22.	กล่องเอกสาร 1 ซอง	5 ใบ	85	425
รวมค่าวัสดุ				10,000
<u>ค่าตอบแทน / ใช้สอย</u>				
-	-	-	-	-
รวมค่าตอบแทน/ใช้สอย				-
<u>ค่าครุภัณฑ์</u>				
-	-	-	-	-
รวมค่าครุภัณฑ์				-
รวมเงินทั้งหมด				10,000



กิจกรรม เชิดชูเกียรติ สร้างขวัญและกำลังใจ

สนองโครงการ พัฒนางานด้านบริหารบุคคล

สนองกลยุทธ์ข้อที่

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

สนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ข้อที่

17. โรงเรียนใช้ระบบวงจรคุณภาพ PDCA บริหารจัดการสถานศึกษา

สนองมาตรฐาน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

ประเด็นพิจารณา 2.2.2 โรงเรียนใช้ระบบวงจรคุณภาพ PDCA ในการบริหารจัดการ โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย

หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางพิมพ์ไทย เกตุพงษ์พันธ์

ลักษณะกิจกรรม ☒ กิจกรรมต่อเนื่อง ☐ กิจกรรมใหม่

ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567

1. หลักการและเหตุผล

ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน บุคลากรเป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จในการพัฒนาทุกด้านของการศึกษา เพราะบุคลากรเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การบริหารงานโดยการจัดการให้ร่วมกันทำงานเป็นทีมและด้วยความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะเป็นสภาพจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะและความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ สถานศึกษาควรให้การยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนั้น กลุ่มบริหารงานบุคคลมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญและกำลังใจ จึงได้จัดทำกิจกรรมนี้ขึ้น เพื่อเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญและกำลังใจ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้สร้างผลงานดีเด่นในทุกๆ กรณี

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อยกย่อง เชิดชูเกียรติให้กับครูและบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นแบบอย่างที่ดีครูและบุคลากร
- 2.2 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความสามัคคี และมีสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร
- 2.3 เพื่อพัฒนาครูให้มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เสริมสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นในการประกอบวิชาชีพ

3. เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

1. ครูและบุคลากรที่มีความประพฤติดีและปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ สร้างขวัญและกำลังใจ ร้อยละ 100
2. ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญและกำลังใจ ในระดับดีขึ้นไป

เชิงคุณภาพ

1. ข้าราชการครูและบุคลากร ลูกจ้างประจำ และสถานศึกษาได้รับการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติเป็นที่ยอมรับของสังคม และชุมชน
2. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพ เสริมสร้างระบบแรงจูงใจ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อพัฒนาครูให้มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เสริมสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นในการประกอบวิชาชีพ และมีสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร

4. ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นวางแผน (Plan) 1. ประชุมคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนการทำงาน 2. จัดทำกิจกรรมและเสนอขออนุมัติ	ต.ค.2566	- กลุ่มบริหารงานบุคลากร
ขั้นดำเนินการ (Do) 3. จัดทำข้อมูลบุคลากรรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ ประจำปี 4. สร้างขวัญ กำลังใจ และยกย่องเชิดชูเกียรติ - ดำเนินการงานเกษียณอายุราชการ - จัดงานเลี้ยงส่ง เลี้ยงรับย้าย	ต.ค.2566 ก.ย. 2567 ต.ค. 2566 – ก.ย.2567	- นางพิมพ์ไทย เกษพงศ์พันธุ์ - นางสาวปาริฉัตร ทองเลี่ยมนาค - กลุ่มบริหารงานบุคคล

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
- จัดงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ - เชิดชูเกียรติครูและบุคลากรที่ปฏิบัติตนตาม มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ หรือมีผลงานดีเด่น ขั้นตรวจสอบและประเมินผล(Check) 5.ประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม	ก.ย. 2567	- นางพิมพ์ไทย เกษพงศ์พันธุ์
ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อเนื่อง (Act) 6.นำผลของการจัดกิจกรรมมาสรุป เพื่อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา		

5. งบประมาณ

5.1 เงินอุดหนุน 18,000 บาท เงินพัฒนาผู้เรียน-..... บาท
 เงินรายได้สถานศึกษา-.....บาท เงินอื่นๆ 58,000 บาท รวมเป็น 76,000

บาท

- ☒ ช่วงที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 (1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567)
☒ ช่วงที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 (1 เมษายน 2567 – 30 กันยายน 2567)

5.2 รายละเอียดการใช้งบประมาณของกิจกรรม

ช่วงที่	รายการ/กิจกรรม	เงินอุดหนุน			เงินรายได้สถานศึกษา			เงินอื่นๆ	รวม
		ตอบ แทน/ใช้ สอย	วัสดุ	ครุภัณฑ์	ตอบ แทน/ใช้ สอย	วัสดุ	ครุ ภัณฑ์		
1	เชิดชูเกียรติ สร้างขวัญ และกำลังใจ	-	-	-	-	-	-	8,000	8,000
2	เชิดชูเกียรติ สร้างขวัญ และกำลังใจ	3,000	15,00 0	-	-	-	-	50,000	68,000
รวมค่าวัสดุ		18,000			-			58,000	76,000

6. การวัดและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัด	เครื่องมือ
1. ครูและบุคลากรที่มีความประพฤติดีและปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ หรือมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ สร้างขวัญและกำลังใจ ร้อยละ 100	- ประเมินรายงานผลการประเมินตนเอง(SAR) - ประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	- แบบรายงานผลการประเมินตนเอง(SAR) - แบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัด	เครื่องมือ
ครูและบุคลากรทุกคน มีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญและกำลังใจ ในระดับดีขึ้น	-ประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	- แบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 7.1 ครูและบุคลากร มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน
- 7.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ
- 7.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความภาคภูมิใจ เต็มตามศักยภาพ

แบบประมาณการค่าใช้จ่าย

กิจกรรม เชิดชูเกียรติ สร้างขวัญและกำลังใจ

สนองโครงการ พัฒนางานด้านบริหารบุคคล

รายละเอียดการใช้งบประมาณตามโครงการ/กิจกรรม

☒ ช่วงที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 (1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567)

☒ ช่วงที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 (1 เมษายน 2567 – 30 กันยายน 2567)

ที่	รายการ	จำนวน หน่วย	ราคา : หน่วย (บาท)	รวมเงิน (บาท)
ค่าวัสดุ				
1.	ค่าช่อดอกไม้(ต้อนรับ/ส่งครูย้าย)	4 ช่อ	800	3,200
2.	ค่าของที่ระลึกครูเกษียณ	2 ชิ้น	3,000	6,000
3.	ผ้าตัวนงาสีทอง สีน้ำเงิน	2 ม้วน	1,200	2,400
4.	เข็มหมุดหัวมุกสีขาว ขนาด 50 กรัม	10 กล่อง	30	300
5.	ดอกไม้ปลอม	20 ช่อ	50	1,000
6.	โอเอซิส	10 ก้อน	65	650
7.	คีมถอนลวด ด้ามเคลือบพลาสติก อย่างดี	2 อัน	50	100
8.	ลวดเส้นเล็ก	2 ม้วน	30	60
9.	แผ่นเคลือบร้อน	2 แผ่น	300	600
10.	กระดาษโฟโต้ A4 180 แกรม (50 แผ่น)	2 ห่อ	260	320
11.	เทปสองหน้า 3M (5 เมตร)	1 ม้วน	270	270
12.	ถ่านไฟฉายอัลคาไลน์ ขนาด AA (2 ก้อน) พานาโซนิค	2 ชุด	50	100
รวมค่าวัสดุ				15,000
ค่าตอบแทน / ใช้สอย (2 ภาคเรียน)				
1.	ค่าดำเนินการงานเกษียณราชการ/ครูย้าย	2 ครั้ง	25,000	50,000
2.	ค่าดำเนินการวันส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่	1 ครั้ง	8,000	8,000
3.	ค่าจ้างทำโฟมบอร์ด ป้ายครูเกษียณ	5 ตร.ม.	600	3,000
รวมค่าตอบแทน/ใช้สอย				61,000
ค่าครุภัณฑ์				
-	-	-	-	-
รวมค่าครุภัณฑ์				-
รวมเงินทั้งหมด				76,000



กิจกรรม ครูรุ่นใหม่หัวใจพอเพียง

สนองโครงการ พัฒนาสมรรถนะครูตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ

สนองกลยุทธ์ข้อที่

2. ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

สนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ข้อที่

9. โรงเรียนส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทุกคนให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

สนองมาตรฐาน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

ประเด็นพิจารณาที่ 2.4.1 โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้ครูทุกคนมีแผนการพัฒนาดตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (ID- plan) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ประเด็นพิจารณาที่ 2.4.4 มีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้รับผิดชอบกิจกรรม นางผกามาส สิงห์พันธุ์

ลักษณะกิจกรรม ☐ กิจกรรมต่อเนื่อง ☒ กิจกรรมใหม่

ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567

1. หลักการและเหตุผล

นโยบายรับมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีเป้าหมายที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ มีคุณภาพ สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง โรคอุบัติใหม่ และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ มีผลกระทบคุณภาพวิถีชีวิต ค่านิยมตามกระแสสังคมเศรษฐกิจบริโภคนิยมที่เกินตัว ซึ่ง “หนี้ครู” กลายเป็นหนึ่งในปัญหาเศรษฐกิจ เนื่องจากมีส่วนให้หนี้ครัวเรือนมากขึ้น และมีทิศทางเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของจุดเริ่มต้นของหนี้ครู ส่วนใหญ่มาจากการก่อหนี้ที่ไม่จำเป็นและนำมาใช้อุปโภคบริโภคอย่างขาดความระมัดระวัง ซึ่งสุดท้ายแล้วการก่อหนี้เหล่านี้มาจากการขาดการวางแผนทางการเงิน หรือความรู้ ความเข้าใจในการบริหารการเงินที่คลาดเคลื่อน และไม่รู้ถึงภัยทางการเงิน อันนำไปสู่ภาระหนี้ที่มากเกินไปจนกว่าจะบริหารจัดการได้ ดังนั้นกลุ่มบริหารงานบุคคลจึงเห็นความสำคัญจัดกิจกรรมนี้ขึ้นเพื่อให้ครูและบุคลากร ได้รับองค์ความรู้ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการเงินและสามารถวางแผนบริหารจัดการลงทุน เงินรายได้ และบริหารจัดการหนี้ โดยนำหลักคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรเห็นโอกาสในการยกระดับคุณภาพทางวิชาชีพ

2.2 เพื่อให้ครูและบุคลากรได้รับองค์ความรู้ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการเงินและสามารถวางแผนบริหารจัดการลงทุน เงินรายได้ และบริหารจัดการหนี้ โดยนำหลักคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ได้
อย่างเหมาะสม

3. เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

1. ครูและบุคลากรทุกคนมีแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรเห็นโอกาสในการยกระดับคุณภาพทางวิชาชีพ
2. ครูและบุคลากรทุกคน มีองค์ความรู้ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการเงินและสามารถวางแผนบริหารจัดการลงทุน เงินรายได้ และบริหารจัดการหนี้ โดยนำหลักคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ได้
อย่างเหมาะสม

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

1. เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรเห็นโอกาสในการยกระดับคุณภาพทางวิชาชีพ
2. เพื่อให้ครูและบุคลากรได้รับองค์ความรู้ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการเงินและสามารถวางแผนบริหารจัดการลงทุน เงินรายได้ และบริหารจัดการหนี้ โดยนำหลักคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ได้
อย่างเหมาะสม

4. ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นวางแผน (Plan) 1.ประชุมคณะกรรมการกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อร่วมวางแผน ออกแบบและนำเสนอกิจกรรม 2.เสนอกิจกรรมในโครงการและขออนุมัติผู้บริหาร	ต.ค. 2566	- คณะกรรมการกลุ่มบริหารงานบุคคล - นางสาวณัฐธิดา ชนะพลชัย
ขั้นดำเนินการ (Do) 3. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมอบรมการอบรมพัฒนาโครงการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนทางการเงิน 4.ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการพัฒนารับองค์ความรู้ มีความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับการออมและการวางแผนการบริหารจัดการทางการเงิน	ต.ค. 2566 – ก.ย. 2567	- กลุ่มบริหารงานบุคคล - นางสาวณัฐธิดา ชนะพลชัย
ขั้นตรวจสอบและประเมิน (Check) 5. นิเทศ ติดตาม การรายงานผลการปฏิบัติและสรุปกิจกรรม		-นางสาวณัฐธิดา ชนะพลชัย

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อเนื่อง (Act) 6. รวบรวมและสรุปรายงานการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ 7. นำการสรุปผลการจัดกิจกรรม ไปพัฒนาและปรับปรุงกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ในปีการศึกษาถัดไป	กันยายน 2567	- นางสาวณัฐธิดา ชนะพลชัย

5. งบประมาณ

5.1 เงินอุดหนุน-.....บาท เงินพัฒนาผู้เรียน-..... บาท

เงินรายได้สถานศึกษา-.....บาท เงินอื่นๆ-..... บาท รวมเป็น-..... บาท

☒ ช่วงที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 (1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567)

☒ ช่วงที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 (1 เมษายน 2567 – 30 กันยายน 2567)

5.2 รายละเอียดการใช้งบประมาณของกิจกรรม

ช่วงที่	รายการ/กิจกรรม	เงินอุดหนุน			เงินรายได้สถานศึกษา			เงิน อื่นๆ	รวม
		ตอบ แทน/ใช้ สอย	วัสดุ	ครุภัณฑ์	ตอบ แทน/ใช้ สอย	วัสดุ	ครุภัณฑ์		
1	ครูรุ่นใหม่หัวใจพอเพียง	-	-	-	-	-	-	-	-
2	ครูรุ่นใหม่หัวใจพอเพียง	-	-	-	-	-	-	-	-
รวมค่าวัสดุ		-			-			-	-

หมายเหตุ ขอถัวจ่ายทุกรายการ

6. การวัดและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัด	เครื่องมือ
1. ครูและบุคลากรทุกคนมีแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรเห็นโอกาสในการยกระดับคุณภาพทางวิชาชีพ	-ประเมินแผนการพัฒนิตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (ID-plan) ของบุคลากรรายบุคคล	- แผนการพัฒนิตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (ID-plan) ของบุคลากรรายบุคคล
2.ครูและบุคลากรทุกคน มีองค์ความรู้ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการเงินและสามารถวางแผนบริหารจัดการลงทุน เงินรายได้ และบริหารจัดการ	-ประเมินแผนการพัฒนิตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (ID-plan) ของบุคลากรรายบุคคล	- แผนการพัฒนิตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (ID-plan) ของบุคลากรรายบุคคล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัด	เครื่องมือ
หนี้ โดยนำหลักคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม		

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ครูมีแรงจูงใจและเห็นโอกาสในการยกระดับคุณภาพทางวิชาชีพ

7.2 ครูและบุคลากรมีองค์ความรู้ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการเงินและสามารถวางแผนบริหารจัดการลงทุน เงินรายได้ และบริหารจัดการหนี้ โดยนำหลักคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

แบบประมาณการค่าใช้จ่าย

กิจกรรม **ครูรุ่นใหม่หัวใจพอเพียง**

สนองโครงการ **พัฒนาสมรรถนะครูตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ**

รายละเอียดการใช้งบประมาณตามโครงการ/กิจกรรม

☒ ช่วงที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 (1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567)

☒ ช่วงที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 (1 เมษายน 2567 – 30 กันยายน 2567)

ที่	รายการ	จำนวน หน่วย	ราคา : หน่วย (บาท)	รวมเงิน (บาท)
ค่าวัสดุ				
-	-	-	-	-
รวมค่าวัสดุ				
ค่าตอบแทน / ใช้สอย (2 ภาคเรียน)				
-	-	-	-	
รวมค่าตอบแทน/ใช้สอย				-
ค่าครุภัณฑ์				
-	-	-	-	-
รวมค่าครุภัณฑ์				-
รวมเงินทั้งหมด				-