



แผนการบริหาร และพัฒนานักทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



กลุ่มบริหารงานบุคคล



โรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา อำเภอพ่วงพรมคร จังหวัดสุราษฎร์ธานี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ



ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาคุณภาพงานบุคลากร

กลุ่มบริหาร/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ บริหารงานบุคคล

ลักษณะโครงการ ☒ ใหม่ ☐ ต่อเนื่อง

ผู้รับผิดชอบ นางกิตติพร คงคชวัน

สนองกลยุทธ์โรงเรียน กลยุทธ์ที่ 3

สนองกลยุทธ์ สพม.11 กลยุทธ์ที่ 2

สนองค่านิยม 12 ประการ ข้อที่ 4

สนองมาตรฐาน สพฐ. มาตรฐานที่ 1 ตัวบ่งชี้ที่ 1.1

สนองแผนการศึกษาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 3 เป้าหมายที่ 3.3

สนองยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 6 ประเด็นที่ 6

1. หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์ชาติและกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้ให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสมและกระบวนการการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการบริหารงานบุคลากรที่มีคุณภาพ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานบริหารโรงเรียนได้อย่างแท้จริง การจัดระบบสารสนเทศบุคลากรที่ดีย่อมส่งผลดีต่อการบริหารจัดการงานต่างๆในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นปัจจุบัน มีความคล่องตัว ในการเพื่อพัฒนางาน พัฒนางองค์กร โรงเรียนก้าวสู่ความเป็นมาตรฐานจึงต้องมีโครงการรองรับให้การทำงานมีคุณภาพยิ่งขึ้นนั้น องค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย 2 ด้านคือ ระบบในการทำงานและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ศักยภาพของบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาและปรับให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา การพัฒนาคุณสมบัติและประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงความรู้ในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรเป็นเรื่องที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างดียิ่ง

ดังนั้นโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพงานบุคลากร เนื่องจากสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จในภารกิจจัดการศึกษาให้กับนักเรียนในสังกัด ให้สามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ มีผลสัมฤทธิ์บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนเก่ง คนดีของสังคม ครูและบุคลากรถือว่าเป็นส่วนที่สำคัญยิ่งที่จะส่งผลสำเร็จตามเป้าหมายดังกล่าว ดังนั้นการจัดระบบการบริหารงานบุคคลทั้งด้านการวางแผน อัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การดำเนินงานวินัย การรักษาวินัยและการลาออกจากราชการให้ มีประสิทธิภาพ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ การสร้างขวัญกำลังใจ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา จึงได้จัดโครงการนี้ขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพงานบุคลากรทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความคล่องตัว ถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส ยุติธรรม
- 2.2 เพื่อจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและใช้สารสนเทศในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

3. เป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพ

เชิงปริมาณ

- 3.1 จัดทำ จัดหาจัดเก็บเอกสารข้อมูล ทั้งระบบแฟ้มเอกสารและข้อมูล پایนิเทศ โครงสร้างบุคลากรการทำงาน
- 3.2 จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเป็นระบบและทันต่อการใช้งาน ร้อยละ 90

เชิงคุณภาพ

- 3.2.1 การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรเป็นระบบและทันต่อการใช้งาน
- 3.2.2 ระบบบริหารงานมีความคล่องตัวสูงและทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ

4. ขั้นตอนและแผนการดำเนินงาน (PDCA)

กิจกรรม / ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<u>ขั้นวางแผน (P)</u> -ประชุมวางแผนงานกิจกรรม ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการ	พ.ย.2566	ครูกิติพรและคณะ
<u>ขั้นดำเนินการ (D)</u> 1. สํารวจข้อมูลครุรายบุคคล 2.จัดซื้อแฟ้ม ตู้ และจัดระบบเอกสารและข้อมูล สารสนเทศ 3.จัดทำ پایข้อมูลสารสนเทศ	พ.ย.2566-ก.ย.2567	ครูกิติพรและคณะ
<u>ขั้นสรุปและประเมินผล (C)</u> -ประเมินผลการดำเนินการตามโครงการ	ก.ย.2567	ครูกิติพรและคณะ
<u>ขั้นนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนา (A)</u> -ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานในครั้งต่อไป	ก.ย.2567	ครูกิติพรและคณะ

5. งบประมาณ

- 5.1 ใช้งบประมาณจากแผนงานกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 9,000 บาท
- 5.2 รายละเอียดการใช้งบประมาณ

ที่	กิจกรรม / รายการ	ประเภทค่าใช้จ่ายเงินงบประมาณ (บาท)				เงินนอก งบประมาณ (บาท)	รวม (บาท)
		ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	รวม		
1	กิจกรรมจัดซื้อแฟ้มและอุปกรณ์ในการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ	-	-	1,000	1,000		1,000
2	กิจกรรมจัดทำทำเนียบผู้บริหารครูบุคลากรพร้อมป้ายนิเทศข้อมูลสารสนเทศ			8,000	8,000		8,000
รวมงบประมาณที่ใช้							9,000

6.หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6.1 ฝ่ายบุคคล/ธุรการ

6.2 ฝ่ายวิชาการ

6.3 ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

7. การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
7.1 มีร้อยละของครูจัดระบบข้อมูลครูรายบุคคล	สำรวจ/สอบถามความคิดเห็น	แบบประเมิน
7.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	สำรวจ/สอบถามความคิดเห็น	แบบประเมิน

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 โรงเรียนมีการบริหารงานบุคคลมีความคล่องตัว ถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส ยุติธรรม

8.2 โรงเรียนจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและใช้สารสนเทศในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ลงชื่อ.......... ผู้เสนอโครงการ

(นางกิติพร คงชวัน)

ตำแหน่ง ครูศ.2

เห็นชอบโครงการนำเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

ลงชื่อ.......... ผู้เห็นชอบโครงการ

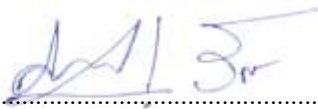
(นางกิติพร คงคชวัน)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..........ผู้อนุมัติโครงการ

(นายสงกรานต์ รัตนแสงสร)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา



ชื่อโครงการ โครงการจ้างครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลุ่มบริหาร/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ บริหารงานบุคคล

ลักษณะโครงการ ☐ ใหม่ ☒ ต่อเนื่อง

ผู้รับผิดชอบ นางกิติพร คงชวัน

สนองกลยุทธ์โรงเรียน กลยุทธ์ที่ 3

สนองกลยุทธ์ สพม.11 กลยุทธ์ที่ 2

สนองค่านิยม 12 ประการ ข้อที่ 4

สนองมาตรฐาน สพฐ. มาตรฐานที่ 1 ตัวบ่งชี้ที่ 1.1

สนองแผนการศึกษาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 3 เป้าหมายที่ 3.3

สนองยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ประเด็นที่ 3

1. หลักการและเหตุผล

ครู เป็นผู้ที่มิมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บทบาทของครูจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เป็นผู้คอยกระตุ้นและสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ดังนั้น ครูในปัจจุบันจึงต้องเป็นครูมืออาชีพ ที่มีความรอบรู้ทั้งด้านเนื้อหาวิชาการ และวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน แต่ทั้งนี้การที่จะพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้นั้น ครูก็จำเป็นต้องมีศักยภาพทั้งทางด้านความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพเสียก่อน

ดังนั้น สมรรถนะทางวิชาชีพครู (Teaching Professional Competency) จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการที่จะจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพตามแนวการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งการพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การวิจัยและพัฒนา และ สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเนื่องจากจะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้ครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา การพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำไปใช้สำหรับการพัฒนาผู้เรียน สามารถจัดการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละช่วงชั้นได้ ดังนั้น สถาบันการศึกษาทุกแห่งจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของครู ให้ความร่วมมือและสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ในการที่จะนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการวิจัยมาใช้ เพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียน การเรียนการสอน และสถาบันการศึกษาโดยรวมเพื่อพัฒนาครูสู่ระดับมืออาชีพต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อจัดจ้างครูผู้สอนในกลุ่มสาระที่ขาดแคลน

2.2 เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. เป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพ

เชิงปริมาณ

จัดหาครูพิเศษ (ครูอัตราจ้าง) จำนวน 1 คน

3.1 ครูผู้สอนรายวิชาภาษาไทย จำนวน 1 คน

เชิงคุณภาพ

สถานศึกษาสามารถดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านอื่นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ขั้นตอนและแผนการดำเนินงาน (PDCA)

กิจกรรม / ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<u>ขั้นวางแผน (P)</u> -สำรวจตำแหน่ง สาขา/วิชาเอก ที่โรงเรียนมีความต้องการ/จำเป็น	พ.ย.2566	ครูกิติพรและคณะ
<u>ขั้นดำเนินการ (D)</u> 1. ขออนุมัติจัดจ้างครูและบุคลากรตามระเบียบ 2. ประกาศสอบทำการคัดเลือก 3. ทำสัญญาจ้างครูจำนวน 1 คน	พ.ย.2566-ก.ย.2567	ครูกิติพรและคณะ
<u>ขั้นสรุปและประเมินผล (C)</u> -ประเมินการปฏิบัติงาน	ก.ย.2567	ครูกิติพรและคณะ
<u>ขั้นนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนา (A)</u> -ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินกิจกรรมครั้งต่อไป	ก.ย.2567	ครูกิติพรและคณะ

5. งบประมาณ

5.1 ใช้งบประมาณจากแผนงานกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 120,000 บาท

5.2 รายละเอียดการใช้งานประมาณ

ที่	กิจกรรม / รายการ	ประเภทค่าใช้จ่ายเงินงบประมาณ (บาท)				เงินนอก งบประมาณ (บาท)	รวม (บาท)
		ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	รวม		
1	ครูผู้สอนรายวิชาภาษาไทย	-	-	-	120,000	120,000	120,000
รวมงบประมาณที่ใช้							120,000

6.หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6.1 ฝ่ายบุคคล/ธุรการ

6.2 ฝ่ายวิชาการ

6.3 ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

7. การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
7.1 มีครูผู้สอนในกลุ่มสาระที่ขาดแคลน	ประเมินจากสภาพจริง	แบบประเมิน
7.2 การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น	ประเมินจากสภาพจริง	แบบประเมิน

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

โรงเรียนมีบุคลากรทางการศึกษาเพียงพอต่อการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามโครงการ มีครูผู้สอนตรงตามความต้องการของนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ลงชื่อ.......... ผู้เสนอโครงการ

(นางกิตติพร คงชวัน)

ตำแหน่ง ครูศศ.2

เห็นชอบโครงการนำเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

ลงชื่อ.......... ผู้เห็นชอบโครงการ

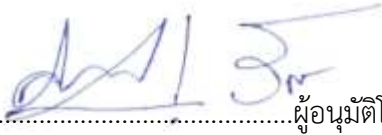
(นางกิตติพร คงชวัน)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ ผู้อนุมัติโครงการ

(นายสงกรานต์ รัตนแสงศรี)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา



ชื่อโครงการพัฒนาครูผู้ครุมืออาชีพ

กลุ่มบริหารงานบุคคล

ลักษณะโครงการ ☐ ใหม่ ☒ ต่อเนื่อง

ผู้รับผิดชอบนางกิติพร คงคชวัน

สนองกลยุทธ์โรงเรียน กลยุทธ์ที่ 3

สนองกลยุทธ์ สพม.11 กลยุทธ์ที่ 3

สนองค่านิยม 12 ประการ ข้อที่4

สนองมาตรฐาน สพฐ. มาตรฐานที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2.4

สนองแผนการศึกษาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 3 เป้าหมายที่3.7

สนองยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ประเด็นที่ 3

1. หลักการและเหตุผล

หลักการบริหารองค์กร หลัก 4 M ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Management) หรือบุคลากร นับว่าสำคัญที่สุดหากว่าในองค์กรบุคลากรมีความรู้ มีความสามารถและมีความตระหนักในภาระหน้าที่รับผิดชอบจะทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน หากครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาไม่ว่าการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสอนงานจะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถและเกิดความตระหนักในภาระหน้าที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่แก่นักเรียน จะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นโรงเรียนจึงให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรโรงเรียน

ครู เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บทบาทของครูจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เป็นผู้คอยกระตุ้นและสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ดังนั้น ครูในปัจจุบันจึงต้องเป็นครูมืออาชีพ ที่มีความรอบรู้ทั้งด้านเนื้อหาวิชาการ และวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน แต่ทั้งนี้การที่จะพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้นั้น ครูก็จำเป็นต้องมีศักยภาพทั้งทางด้านความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพเสียก่อน

ดังนั้น สมรรถนะทางวิชาชีพครู (Teaching Professional Competency) จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการที่จะจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพตามแนวการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งการพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านการจัดการเรียนการสอน การทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การวิจัยและพัฒนา และ สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเนื่องจากจะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้ครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา การพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำไปใช้

สำหรับการพัฒนาผู้เรียน สามารถจัดการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละช่วงชั้นได้ ดังนั้น สถาบันการศึกษาทุกแห่งจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของครู ให้ความร่วมมือและสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ในการที่จะนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการวิจัยมาใช้ เพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียน การเรียนการสอน และสถาบันการศึกษาโดยรวมเพื่อพัฒนาครูสู่ระดับมืออาชีพต่อไป

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 2.2 เพื่อเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษารู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกมาพัฒนาระบบการสอน ในโรงเรียน
- 2.3 เพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. เป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพ

เชิงปริมาณ

- 3.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวน 14 คน

เชิงคุณภาพ

- 3.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา ร้อยละ 100 พัฒนาตนเองตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

4. ขั้นตอนและแผนการดำเนินงาน (PDCA)

กิจกรรม / ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<u>ขั้นวางแผน (P)</u> ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาประชุมร่วมกันเกี่ยวกับการวางแผนการ ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ	พ.ย.2566-ก.ย.2567	ครูกิติพรและคณะครู
<u>ขั้นดำเนินการ (D)</u> 1. กิจกรรมการเดินทางไปราชการ/ประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิง ปฏิบัติการ	พ.ย.2566-ก.ย.2567	ครูกิติพรและคณะครู
2.กิจกรรม อบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา		

กิจกรรม / ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<u>ขั้นสรุปและประเมินผล (C)</u> การสรุปและรายงานผลโครงการ	พ.ย.2566-ก.ย2567	ครูกิติพร
<u>ขั้นนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนา (A)</u> นำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมในครั้งต่อไป	พ.ย.2566-ก.ย2567	ครูกิติพร

5. งบประมาณ

5.1 ใช้งบประมาณจากแผนงานกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน100,000บาท

5.2 รายละเอียดการใช้งบประมาณ

ที่	กิจกรรม / รายการ	ประเภทค่าใช้จ่ายเงินงบประมาณ (บาท)				เงินนอก งบประมาณ (บาท)	รวม (บาท)
		ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	รวม		
1.	กิจกรรมการเดินทางไป ราชการ/ประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิง ปฏิบัติการ		80,000				80,000
2.	กิจกรรม อบรมพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อ พัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ ของ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา		10,000				10,000
3.	กิจกรรมเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจแก่บุคลากร		10,000				10,000
รวมงบประมาณที่ใช้							100,000

6.หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6.1 ฝ่ายบุคคล/ธุรการ

6.2 ฝ่ายวิชาการ

6.3 ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

6.4 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7. การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
ร้อยละ 100 ของครูผู้สอนมีการพัฒนาความรู้ของตนเองจากการประชุม อบรม และสัมมนา เพื่อนำไปพัฒนารูปแบบการเรียน	สำรวจ / สอบถาม	แบบสำรวจ / แบบสอบถาม
ร้อยละ 100 ของครูผู้สอนมีการพัฒนาความรู้ของตนเองจากการอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ประเมินความพึงพอใจ	แบบประเมินความพึงพอใจ
ร้อยละ 100 ของครูผู้สอนและบุคลากร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ประเมินความพึงพอใจ	แบบประเมินความพึงพอใจ

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง

8.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกมาพัฒนาระบบการสอน ในโรงเรียน

ลงชื่อ..... ผู้เสนอโครงการ

(นางกิตติพร คงชวัน)

ตำแหน่งครูศศ.2

เห็นชอบโครงการนำเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนพวงพรมครวิทยา

ลงชื่อ..... ผู้เห็นชอบโครงการ

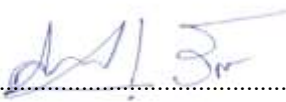
(นางกิตติพร คงชวัน)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ ผู้อนุมัติโครงการ

(นายสงกรานต์ รัตนแสงสร)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา