



แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2568



กลุ่มบริหารงานบุคคล

โรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ส่วนที่ ๑

สภาพทั่วไปและบริบทการจัดการศึกษา

๑. ข้อมูลทั่วไป

- ๑.๑ ชื่อสถานศึกษา โรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา
ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑ ตำบล พ่วงพรมคร อำเภอ เคียนซา
จังหวัด สุราษฎร์ธานี รหัสไปรษณีย์ ๘๔๒๑๐
โทรศัพท์ ๐๗๗-๔๓๙๒๕๔
โทรสาร ๐๗๗-๔๓๙๒๕๔
Website <http://school.obec.go.th/puang>
- ๑.๒ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ๑.๓ เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
- ๑.๔ เปิดสอนตั้งแต่ระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น ถึงระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย

๒. ประวัติโรงเรียน

โรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลพ่วงพรมคร อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร บนเนื้อที่ ๓๕ ไร่

พ.ศ. ๒๕๓๐ พระสมุห์ปาน ปภัสสโร เจ้าสำนักสงฆ์ควนสามัคคี นายล่อง จันทรแก้ว และผู้นำท้องถิ่นได้เสนอเรื่องขอเปิดโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลพ่วงพรมคร ให้นายสุเทพ เทือกสุบรรณ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เขต ๒ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นผู้ประสานงานเกี่ยวกับหน่วยงานต้นสังกัด

พ.ศ. ๒๕๓๑ กรมสามัญศึกษาได้อนุมัติให้เปิดหน่วยเรียนระดับมัธยมศึกษาที่ตำบลพ่วงพรมครโดย มอบให้โรงเรียนพระแสงวิทยารับผิดชอบจัดการเรียนการสอนโดยมีนายสาธิต ฤกษ์ไชย ผู้อำนวยการโรงเรียน พระแสงวิทยาเป็นหัวหน้าคณะทำงาน และนายสุรชาติ รัตตานุกุล อาจารย์ ๒ ระดับ ๖ ทำหน้าที่รักษาการ เป็นการภายในและเป็นเลขานุการคณะทำงานจัดการเรียนการสอนมีคณะทำงานคือนายสุวิทย์ อ่าวเจริญ อาจารย์ ๒ ระดับ ๕ และ น.ส. ศุภลักษณ์ เนตรรุ่ง อาจารย์ ๑ ระดับ ๓ ซึ่งในครั้งแรกนายเสถียร คงประชุม อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านควนสามัคคี ผู้ดูแลเคราะห้ห้องเรียนให้ใช้จัดการเรียนการสอน ๑-๕ ห้องเรียน

พ.ศ. ๒๕๓๒ กรมสามัญศึกษาได้ยกระดับหน่วยเรียนระดับมัธยมศึกษาเป็นโรงเรียนพระแสงวิทยาสาขา และนายสุเทพ เทือกสุบรรณ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เขต ๒ จังหวัดสุราษฎร์ธานีได้จัดงบประมาณตาม ข้อเสนอของ ส.ส. สมทบสร้างอาคารเรียนชั่วคราว วงเงิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท

พ.ศ. ๒๕๓๓-๒๕๓๔ นายเดโช นาคทองคง ผู้อำนวยการโรงเรียนพระแสงวิทยา ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูใหญ่โรงเรียนพระแสงวิทยาสาखा และกรมสามัญศึกษา ได้จัดสรรบุคลากรจำนวน ๔ อัตรา

พ.ศ. ๒๕๓๕ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๕ กรมสามัญศึกษาได้ประกาศจัดตั้งโรงเรียนพ่วงพรมคร วิทยา เนื่องในโอกาสครบรอบ ๑๐๐ ปี กระทรวงศึกษาธิการ และได้แต่งตั้งให้ นายเจนจัด ภักดีไทย ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านนาวิทยาคม ได้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ ต่อมาดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ และตำแหน่ง ผู้อำนวยการตามลำดับ

พ.ศ. ๒๕๔๑ โรงเรียนได้รับอนุญาตจากกรมสามัญศึกษาให้เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

พ.ศ.๒๕๔๖ วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๔๖ เปลี่ยนไปสังกัดสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการตามโครงสร้างการปฏิรูประบบราชการ

พ.ศ.๒๕๕๕ ได้รับงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นก่อสร้างถนนลาดยางคอนกรีตสายหน้าโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา กว้าง ๗ เมตร ยาว ๖๕๐ เมตร งบประมาณ ๒,๓๗๗,๐๐๐ บาท ได้รับงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โครงการป้องกันฟื้นฟูเยียวยาอุทกภัยปรับปรุงซ่อมแซม ถนนและอาคารเรียน งบประมาณ ๑,๑๓๐,๐๐๐ บาท

สัญลักษณ์ประจำโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา



อนุสรณ์ ๑๐๐ ปี กระทรวงศึกษาธิการ เทียนไขส่องสว่าง

สีประจำโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

“ ชมพู – เทา ”

สีชมพู แสดงถึง คุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน

สีเทา แสดงถึง ความรู้เปรียบเหมือนแสงสว่างส่องทาง

อักษรย่อ พ.ว.

ปรัชญาโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

อาชีพเด่น เป็นกีฬา วิชาดี มีคุณธรรม สัมพันธ์ชุมชน

เอกลักษณ์โรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

ภูมิทัศน์สวย รวยน้ำใจ ใฝ่คุณธรรม

คำนิยามองค์กร

“ ยิ้มไหว้ทักทายทัก อนุรักษ์ท้องถิ่น ”

๑. กลยุทธ์โรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีความรู้ คู่คุณธรรม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย บนพื้นฐานความเป็นไทย

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑

กลยุทธ์ที่ ๕ จัดการศึกษาเพื่อบรรลุปเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับความปลอดภัย

กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและเครือข่ายความร่วมมือ

๒. กลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ปลอดภัย ส่งเสริมคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม บนพื้นฐานความเป็นไทย

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างเสริมโอกาส และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

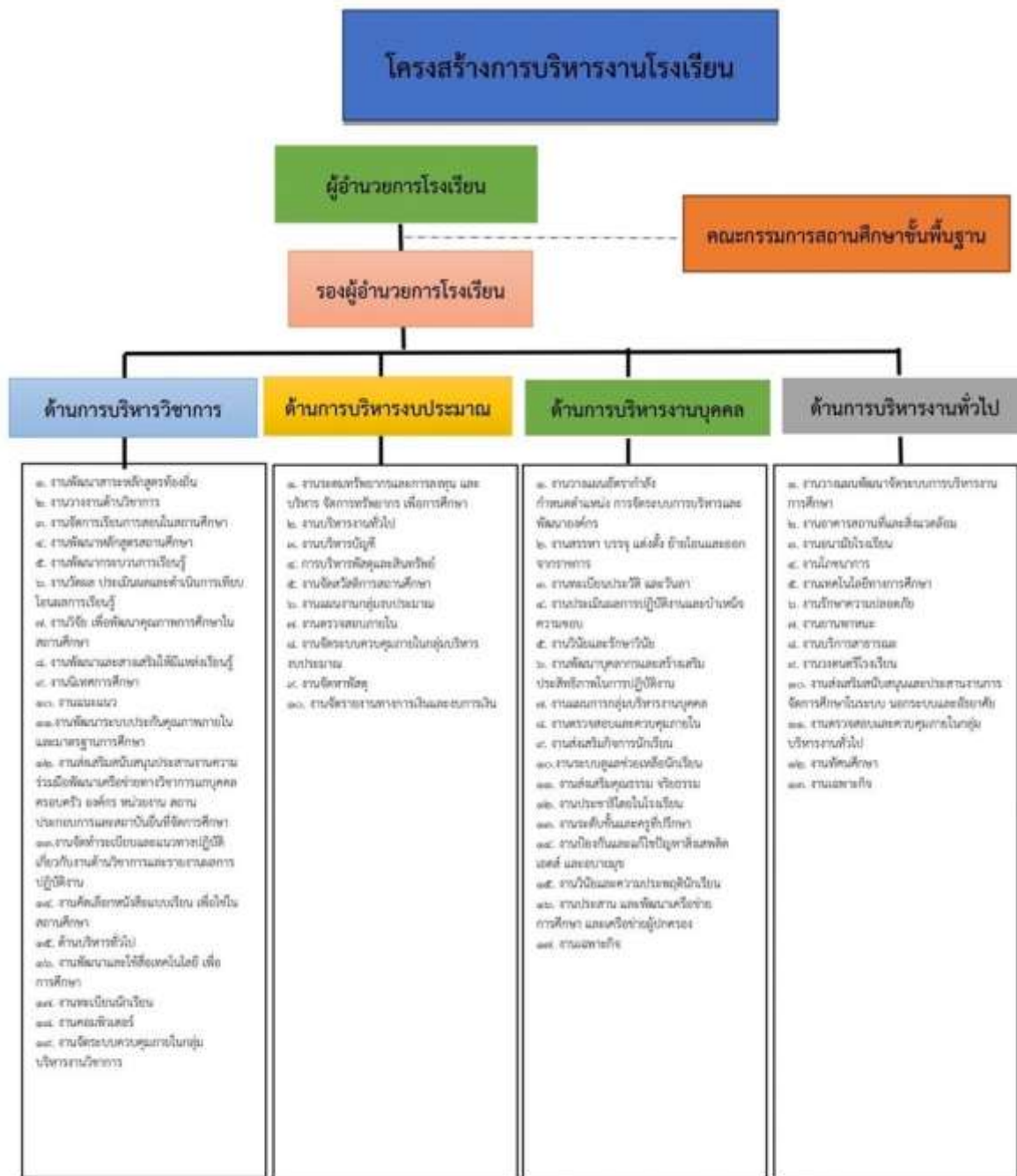
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ.๒๕๓๗

๑. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
๒. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน
๓. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ
๔. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริง
๕. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
๖. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
๗. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
๘. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน
๙. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
๑๐. ร่วมมือกับผู้อื่นสร้างสรรค์ในชุมชน
๑๑. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
๑๒. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์



ตารางวิเคราะห์จำนวนบุคลากร

จำนวนครูและบุคลากรโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา ปีการศึกษา ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	วุฒิการศึกษา
๑	นายสงกรานต์ รัตนแสงสร	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ผู้อำนวยการชำนาญการ พิเศษ	ศษ.ม.การบริหาร การศึกษา
๒	นางสาวธิชาเนตร ศรีแก้วฉนวน	ครู	ครูชำนาญการพิเศษ	คม.ศิลปศึกษา
๓	นางกิติพร คงชวัน	ครู	ครูชำนาญการ	ค.บ.สังคมศึกษา
๔	นายเชษฐา ยัมปลิ้ม	ครู	-	ค.บ.คอมพิวเตอร์
๕	นางวรินดา ศรีราม	ครู	-	กศ.บ.ฟิสิกส์
๖	นางสาวสิริธร เขียดนิล	ครู	-	กศ.บ.ภาษาไทย
๗	นางสาวศศิณิกา แก้วเมือง	ครู	-	ค.บ.ภาษาไทย
๘	นายธนธิป รัตนพันธ์	ครูผู้ช่วย	-	ค.บ.สังคมศึกษา
๙	นางสาวปนัดดา เฉียบแหลม	ครูผู้ช่วย	-	ค.บ.ภาษาอังกฤษ
๑๐	นางสาวน้ำฝน ชัยสวัสดิ์	ครูผู้ช่วย	-	กศ.บ.คณิตศาสตร์
๑๑	นางรัชนิกร ขวัญจันทร์	ครูผู้ช่วย	-	วท.บ.เคมี
๑๒	นางสาวบัณฑิตยา สงหนอง	ครูผู้ช่วย	-	กศ.บ.ชีววิทยา
๑๓	นางสุนันทา เขยชม	ครูพนักงานราชการ	-	ศษ.บ.นาฏศิลป์
๑๔	นายเพ็ญศักดิ์ สิ้นณรงค์	ครูอัตราจ้าง	-	ศษ.บ.พลศึกษา
๑๕	นายพชรพันธ์ รัตนพันธ์	ครูอัตราจ้าง	-	วท.บ.คณิตศาสตร์
๑๖	นางสาวอารียา โรมรันธน์	ครูอัตราจ้าง	-	ค.บ.ภาษาไทย

โรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางขับเคลื่อนให้บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ สมรรถนะ และ ทักษะคิดที่ดีต่อองค์กร ทั้งหมดยังจะส่งผลให้บุคลากรมีพฤติการณ์การทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และยังหมายถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้จะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง และทำให้องค์กรก้าวหน้านำไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืนตามพันธกิจของโรงเรียน

ส่วนที่ ๒

นโยบายการพัฒนาบุคลากร

นโยบายการพัฒนาบุคลากร

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษา/อบรม/ดูงาน

ตามนโยบายและตามความสนใจ จากหน่วยงานทั้งภายในและหน่วยงานภายนอก

- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณจัดโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งเน้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมส่งผลงานนวัตกรรมทางการศึกษา

- ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีวิทยฐานะตำแหน่งสูงขึ้น

- ๕) ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานด้านการสร้างและใช้สื่อนวัตกรรม และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ OBEC Content Center การผลิตสื่อโดยใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI)

- ๖) ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้สามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน เช่น การใช้สื่อการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV)

แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาและฝึกอบรม (Training Road Map)

- ๑) สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา โดยอ้างอิงข้อมูลจาก แผนยุทธศาสตร์ ของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กร และหลักสูตรสถานศึกษา

- ๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

- ๓) เสนอแผนพัฒนาบุคลากรให้กับคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเห็นชอบ

- ๔) เสนอขออนุมัติโครงการฝึกอบรม สัมมนา

- ๕) ประชาสัมพันธ์และจัดโครงการฝึกอบรม สัมมนา

- ๖) สรุปและรายงานผลการดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัยและคณะกรรมการรับทราบ

๗) ติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม

๘) ทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร

กรอบในการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การดำเนินการการพัฒนาบุคลากรมีความชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน
บ้านนาเพียง จึงกำหนดกรอบในการพัฒนาดังนี้

๑) ด้านการจัดการเรียนรู้และพัฒนางานประจำ

๑.๑ สมรรถนะความรู้ด้านวิชาเอก /ภาระงานประจำ

๑.๒ การใช้สื่อและเทคโนโลยีช่วยจัดการเรียนการสอน/การให้บริการ

๑.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีทักษะและประสบการณ์ ได้ถ่ายทอดหรือเป็นวิทยากรให้กับบุคลากร
อื่น ๆ ทั้งภายในโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานอื่น

๑.๔ การเลื่อนวิทยฐานะ

๑.๕ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน/เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรม
พัฒนาตนเองในกรอบที่กำหนด ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว

๑.๖ ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการสร้างและใช้สื่อนวัตกรรมและ
เทคโนโลยีดิจิทัล

๒) การพัฒนาด้านงานรอง

๒.๑ พัฒนาตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามผู้อำนวยการมอบหมายงาน

๓) การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัยและทัศนคติในการทำงาน

๓.๑ ดูแลรักษาสุขภาพทางกายและจิตใจ

๓.๒ ทัศนคติและจริยธรรมที่ดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร

๓.๓ ทักษะการสื่อสารภายในองค์กรอย่างสร้างสรรค์

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนพัฒนาบุคลากร

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็น ผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ของโรงเรียน สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องมีการ กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและ ยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน ตามมาตรา ๔๒ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม กับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดย การกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง งานบุคลากร โรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา จึงเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร รวมถึงแผนพัฒนา บุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ทักษะใน การปฏิบัติงานและเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ซึ่งระบุรายละเอียดที่สำคัญและเกี่ยวข้องไว้ โดย กำหนดเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๑. มีแผนการบริหารและการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งด้านวิชาการ เทคนิคการสอน และการวัดผล รวมถึงมีแผนบริหารพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิง ประจักษ์

๒. มีการบริหารพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

๓. มีสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

๔. มีระบบการติดตามให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ทักษะ ที่ได้รับการ พัฒนาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและวัดผลการเรียนรู้ของนักเรียน ตลอดจนปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

๕. มีการให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและควบคุมให้ คณาจารย์และบุคลากรถือปฏิบัติ

๖. มีการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

๗. มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผน หรือปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียนบ้านนาเพียง อันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

๒. เพื่อให้บุคลากรโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ นั้น คือ

- มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด
- ได้รับมอบหมายงานตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล
- มีความพึงพอใจในการทำงาน
- มีความรู้ ทักษะ ในการทำงาน
- มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด
- มีจิตสำนึก

๓. เพื่อสอดรับการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงานต่าง ๆ ในโรงเรียน และนำองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวาง และคุ้มค่า

๓. แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. ส่งเสริมให้ผู้บริหารและคณะครูเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน
๒. ส่งเสริมให้ผู้บริหารและคณะครูได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อ
๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้คณะครูสามารถพัฒนาเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
๔. ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการผลิตผลงาน ทางวิชาการและใช้การติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการอบรมพัฒนางานธุรการฝ่ายเพื่อการจัดทำเอกสารทางราชการ
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจ PDPA กฎหมายในสถานศึกษา
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอบรมเรื่องเพศวิถี
๘. ส่งเสริมให้ผู้บริหารและคณะครูส่งผลงานนวัตกรรมทางการศึกษา
๙. ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการสร้างและใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล
๑๐. นำประสบการณ์และความสำเร็จของผู้บริหารและคณะครูของโรงเรียนพ่วงพรมครววิทยา มาเป็นตัวอย่างเผยแพร่บน Website ของโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจและสร้างแนวคิด เกี่ยวกับการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จและแนวปฏิบัติเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

๔. หน่วยงานที่เสนอแผนและการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

หน่วยงานที่เสนอแผน : งานบริหารบุคคล

หน่วยงานที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน : งานบริหารบุคคล

การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยให้กลุ่มสาระต่างๆ ใน โรงเรียน รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

การประเมินสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากร : งานบริหารบุคคล ดำเนินการวิเคราะห์ผล การประเมิน และติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อประเมินสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนา บุคลากร และจัดทำรายงานสรุปสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากรปีละ ๑ ครั้ง

๕. งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

๑. งบประมาณ เงินอุดหนุนรายได้หัว ประจำงบประมาณแต่ละปี ของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องใน การพัฒนาบุคลากร ตามโครงการที่รับผิดชอบ

ภาคผนวก

ชื่อโครงการ พัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผล

กลุ่มบริหาร/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล

ลักษณะโครงการ ☒ ใหม่ ☐ ต่อเนื่อง

ผู้รับผิดชอบ นายธนาธิป รัตนพันธ์ และ คณะครู

สนองกลยุทธ์โรงเรียน กลยุทธ์ที่ ๓

สนองกลยุทธ์ สพม.สภพพ กลยุทธ์ที่ ๔-๕

สนองค่านิยม ๑๒ ประการ -

สนองมาตรฐาน สพฐ. มาตรฐานที่ ๒ ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๑-๒.๖

สนองแผนการศึกษาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ เป้าหมายที่ ๖.๑-๖.๒

สนองยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประเด็นที่ ๑-๗

สนองนโยบายและจุดเน้นของ สพฐ.ปีงบประมาณ ๒๕๖๘-๒๕๖๘ ข้อที่ ๑๐

นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick WIN) สพฐ. ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ข้อที่ ๔

สอดคล้องกับองค์ประกอบของโครงการโรงเรียนคุณภาพตามนโยบาย ๑ อำเภอ ๑ โรงเรียนคุณภาพ
องค์ประกอบที่ ๒ ข้อที่ ๒.๒ ประเด็นที่ ๑๑-๑๓

๑. หลักการและเหตุผล

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช ๒๕๕๑ เป็นหลักสูตรที่ใช้แนวคิดหลักสูตรอิงมาตรฐาน (Standards - based Curriculum) โดยประกาศใช้ทั่วประเทศ ในปีการศึกษา ๒๕๕๓ มีจำนวนตัวชี้วัดใน ๘ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งสิ้น ๒,๑๖๕ ตัวชี้วัด ต่อมาปี พ.ศ.๒๕๖๐ ได้ปรับปรุงมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสาระภูมิศาสตร์ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ทำให้มีจำนวนตัวชี้วัดใน ๘ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งสิ้น ๒,๐๕๖ ตัวชี้วัด และในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งเสริมการนำหลักสูตรที่ใช้อยู่ไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนอย่างยืดหยุ่นและคล่องตัว โดยกำหนดตัวชี้วัดระหว่างทางเป็นตัวชี้วัดระหว่างการจัดการเรียนรู้ และตัวชี้วัดปลายทางเป็นตัวชี้วัดผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตัวชี้วัดระหว่างทางและตัวชี้วัดปลายทาง เป็นการกำหนดเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลของครูเกิดความยืดหยุ่นคล่องตัว และผู้เรียนได้เข้าถึงองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองที่ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งตัวชี้วัดระหว่างทาง เป็นตัวชี้วัดที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และเน้นการประเมินในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก (Formative Assessment) ผ่านมโนทัศน์ของการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (Assessment for learning) และการประเมินขณะเรียนรู้ (Assessment as learning) ด้วยวิธีการประเมินที่หลากหลาย โดยเน้นการวัดและประเมินผลแบบไม่เป็นทางการ (Informal Assessment) เช่น การสังเกตพฤติกรรม การสอบปากเปล่า การพูดคุย การใช้คำถาม การเขียนสะท้อนการเรียนรู้

ดังนั้น ผู้บริหาร คณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษา จึงได้ร่วมกันประชุมในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหา และแนวทางแก้ไข จึงได้ผลสรุปว่า ครูผู้สอนโรงเรียนพวงพรหมวิทยาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้จะใช้วิธีการ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ให้คำแนะนำในการดำเนินงาน และมีการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความเข้าใจกระบวนการ ก่อนดำเนินการปฏิบัติจริง ซึ่งประกอบด้วย การประเมินสภาพแวดล้อม จะทำให้สามารถเข้าใจบริบทของผู้เรียนและสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริงนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับบริบทหรือความต้องการของผู้เรียนในด้านของการประเมินปัจจัยนำเข้า สำหรับการประเมินกระบวนการ เป็นช่วง

ระหว่างการจัดการเรียนรู้ที่สามารถสังเกต วัดและประเมินปัญหาของการจัดการเรียนรู้ได้ ตลอดจนเสนอแนวทางในการแก้ไขเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของตัวชี้วัดปลายทางได้สำเร็จในด้านสุดท้ายคือการประเมินผลผลิต

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและแนวคิดของกระบวนการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผล

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผล

๒.๓ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผล

๓. เป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพ

เชิงปริมาณ

ครู ร้อยละ ๘๐ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและแนวคิดของกระบวนการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผล

เชิงคุณภาพ

บุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผล สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

๔. ขั้นตอนและแผนการดำเนินงาน (PDCA)

กิจกรรม / ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<u>ขั้นวางแผน (P)</u> ประชุมวางแผนงานกิจกรรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการ	ตุลาคม ๒๕๖๗	ครูธนาธิป และคณะครู
<u>ขั้นดำเนินการ (D)</u> กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผล	พฤศจิกายน ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	ครูธนาธิป และคณะครู
<u>ขั้นสรุปและประเมินผล (C)</u> - สรุปผลการดำเนินงานโครงการและรายงานผู้บริหารโรงเรียน - สรุปผลการจัดหาและเสนอแนะปัญหาอุปสรรค	กันยายน ๒๕๖๘	ครูธนาธิป และครูน้ำฝน
<u>ขั้นนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนา (A)</u> ปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	กันยายน ๒๕๖๘	ครูธนาธิป และครูน้ำฝน

๕. งบประมาณ

๕.๑ ใช้งบประมาณจากแผนงานกลุ่มบริหารงานวิชาการ จำนวน ๓,๐๐๐ บาท

๕.๒ รายละเอียดการใช้งบประมาณ

ที่	กิจกรรม / รายการ	ประเภทค่าใช้จ่ายเงินงบประมาณ (บาท)				เงินนอก งบประมาณ (บาท)	รวม (บาท)
		ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	รวม		
๑	กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้และการวัด ประเมินผล						๓,๐๐๐
	เอกสารประกอบการอบรม	-	-	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	-	
	ค่าอาหารว่าง	-	๑,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	-	
	ค่าอาหารกลางวัน	-	๘๐๐	-	๘๐๐	-	
รวมงบประมาณที่ใช้							๓,๐๐๐

๖. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๖.๑ คณะครูโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

๖.๒ นักเรียนโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

๗. การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
๗.๑ ครู ร้อยละ ๘๐ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและ แนวคิดของกระบวนการด้านการจัดการเรียนรู้และการวัด ประเมินผล	สังเกตพฤติกรรม ประเมินพฤติกรรม	แบบประเมิน
๗.๒ บุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการด้านการจัดการเรียนรู้และ การวัดประเมินผล	สังเกตพฤติกรรม ประเมินพฤติกรรม	แบบประเมิน

๘. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๘.๑ โรงเรียนพ่วงพรมครวิทยามีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

๘.๒ ครูมีการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

๘.๓ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

ลงชื่อ  ผู้เสนอโครงการ
(นายธนาธิป รัตนพันธ์)
ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

เห็นชอบโครงการนำเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

ลงชื่อ  ผู้เห็นชอบโครงการ
(นางกิติพร คงช้วน)
ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

- ☒ อนุมัติ
☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก

.....

ลงชื่อ  ผู้อนุมัติโครงการ
(นายสงกรานต์ รัตนแสงสร)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

ชื่อโครงการ จ้างครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลุ่มบริหาร/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล

ลักษณะโครงการ ☐ ใหม่ ☒ ต่อเนื่อง

ผู้รับผิดชอบ นางกิติพร คงชวัน

สนองกลยุทธ์โรงเรียน กลยุทธ์ที่ ๓

สนองกลยุทธ์ สพม.สภขพ กลยุทธ์ที่ ๒

สนองค่านิยม ๑๒ ประการ ข้อที่ ๔

สนองมาตรฐาน สพฐ. มาตรฐานที่ ๑ ตัวบ่งชี้ที่ ๑.๑

สนองแผนการศึกษาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เป้าหมายที่ ๓.๓

สนองยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประเด็นที่ ๓

สนองนโยบายและจุดเน้นของ สพฐ.ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ข้อที่ ๙

นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick WIN) สพฐ. ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ข้อที่ ๓ ตัวบ่งชี้ที่ ๓.๑-๓.๒

สอดคล้องกับองค์ประกอบของโครงการโรงเรียนคุณภาพตามนโยบาย ๑ อำเภอ ๑ โรงเรียนคุณภาพ

องค์ประกอบที่ ๒ ข้อที่ ๒.๑ ประเด็นที่ ๑-๑๔ และ ข้อที่ ๒.๒ ประเด็นที่ ๑-๑๕

องค์ประกอบที่ ๓ ข้อที่ ๓.๓ ประเด็นที่ ๑-๘ และ ข้อที่ ๓.๖ ประเด็นที่ ๑๒

๑. หลักการและเหตุผล

ครู เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ บทบาทของครูจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เป็นผู้คอยกระตุ้นและสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ดังนั้น ครูในปัจจุบันจึงต้องเป็นครูมืออาชีพ ที่มีความรอบรู้ทั้งด้านเนื้อหาวิชาการ และวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน แต่ทั้งนี้การที่จะพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้นั้น ครูก็จำเป็นต้องมีศักยภาพทั้งทางด้านความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพเสียก่อน

ดังนั้น สมรรถนะทางวิชาชีพครู (Teaching Professional Competency) จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการที่จะจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพตามแนวการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งการพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การวิจัยและพัฒนา และ สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเนื่องจากจะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้ครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา การพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำไปใช้สำหรับการพัฒนาผู้เรียน สามารถจัดการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละช่วงชั้นได้ ดังนั้นสถาบันการศึกษาทุกแห่งจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของครู ให้ความร่วมมือและสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในการที่จะนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการวิจัยมาใช้ เพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียน การเรียนการสอน และสถาบันการศึกษาโดยรวมเพื่อพัฒนาครูสู่ระดับมืออาชีพต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อจัดจ้างครูผู้สอนในกลุ่มสาระที่ขาดแคลน

๒.๒ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เชิงปริมาณ

จัด

๓.๑ ครรภ์สอนรายวิชาภาษาไทย

๓.๒ ครูผู้สอนรายวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน ๑ คน

ภาพ

សព្វ

2.

กิจกรรม / ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<u>ขั้นวางแผน (P)</u> -สำรวจตำแหน่ง สาขา/วิชาเอก ที่โรงเรียนมีความต้องการ/จำเป็น	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	ครูกิติพร และคณะ
<u>ขั้นดำเนินการ (D)</u> ๑. ขออนุมัติจัดจ้างครูและบุคลากรตามระเบียบ ๒. ประกาศสอบทำการคัดเลือก ๓. ทำสัญญาจ้างครูจำนวน ๑ คน	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	ครูกิติพร และคณะ
<u>ขั้นสรุปและประเมินผล (C)</u> -ประเมินการปฏิบัติงาน	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	ครูกิติพรและคณะ
<u>ขั้นนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนา (A)</u> -ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินกิจกรรมครั้งต่อไป	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	ครูกิติพรและคณะ

๕.๑ ใช้งบป

๕.๒ รายละเอียดการใช้งานประมาณ

ที่	กิจกรรม / รายการ	ประเภทค่าใช้จ่ายเงินงบประมาณ (บาท)				เงินนอก งบประมาณ (บาท)	รวม (บาท)
		ตอบแทน	ใช้ สอย	วัสดุ	รวม		
๑	ครูผู้สอนรายวิชา ภาษาไทย	๑๒๐,๐๐๐	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒	ครูผู้สอนรายวิชา คณิตศาสตร์	๑๒๐,๐๐๐	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓	จ่ายค่า ประกันสังคม บุคลากร	๖,๐๐๐	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐
รวมงบประมาณที่ใช้							๒๔๖,๐๐๐

๖. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๖.๑ ฝ่ายบุคคล/ธุรการ

๖.๒ ฝ่ายวิชาการ

๖.๓ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

๗. การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
๗.๑ มีครูผู้สอนในกลุ่มสาระที่ขาดแคลน	ประเมินจากสภาพจริง	แบบประเมิน
๗.๒ การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น	ประเมินจากสภาพจริง	แบบประเมิน

๘. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

โรงเรียนมีบุคลากรทางการศึกษาเพียงพอต่อการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามโครงการมีครูผู้สอนตรงตามความต้องการของนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ลงชื่อ.......... ผู้เสนอโครงการ
(นางกิตติพร คงชวัน)
ตำแหน่ง ครูศศ.๒

เห็นชอบโครงการนำเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

ลงชื่อ.......... ผู้เห็นชอบโครงการ
(นางกิตติพร คงชวัน)
ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

☒ อนุมัติ
☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก

.....

ลงชื่อ .....ผู้อนุมัติโครงการ
(นายสงกรานต์ รัตนแสงสร)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

ชื่อโครงการ พัฒนาคุณภาพงานบุคลากร

กลุ่มบริหาร/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล

ลักษณะโครงการ ☒ ใหม่ ☐ ต่อเนื่อง

ผู้รับผิดชอบ นางกิติพร คงคชวัน

สนองกลยุทธ์โรงเรียน กลยุทธ์ที่ ๓

สนองกลยุทธ์ สพม.สภขพ กลยุทธ์ที่ ๓

สนองค่านิยม ๑๒ ประการ ข้อที่ ๔

สนองมาตรฐาน สพฐ. มาตรฐานที่ ๑ ตัวบ่งชี้ที่ ๑.๑

สนองแผนการศึกษาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เป้าหมายที่ ๓.๓

สนองยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ประเด็นที่ ๖

สนองนโยบายและจุดเน้นของ สพฐ.ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ข้อที่ ๔

นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick WIN) สพฐ. ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ข้อที่ ๓ ตัวบ่งชี้ที่ ๓.๑-๓.๒

สอดคล้องกับองค์ประกอบของโครงการโรงเรียนคุณภาพตามนโยบาย ๑ อำเภอ ๑ โรงเรียนคุณภาพ

องค์ประกอบที่ ๒ ข้อที่ ๒.๑ ประเด็นที่ ๑-๑๔ และ ข้อที่ ๒.๒ ประเด็นที่ ๑-๑๕

องค์ประกอบที่ ๓ ข้อที่ ๓.๓ ประเด็นที่ ๑-๘ และ ข้อที่ ๓.๖ ประเด็นที่ ๑๒

๑. หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์ชาติและกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้ให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสมและกระบวนกรรมการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการบริหารงานบุคลากรที่มีคุณภาพ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานบริหารโรงเรียนได้อย่างแท้จริง การจัดระบบสารสนเทศบุคลากรที่ดีย่อมส่งผลต่อการบริหารจัดการงานต่างๆในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นปัจจุบัน มีความคล่องตัว ในการเพื่อพัฒนางาน พัฒนางค์กร โรงเรียนก้าวสู่ความเป็นมาตรฐานจึงต้องมีโครงการรองรับให้การทำงานมีคุณภาพยิ่งขึ้นนั้น องค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนางค์กร ประกอบด้วย ๒ ด้านคือ ระบบในการทำงานและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ศักยภาพของบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาและปรับให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา การพัฒนาคุณสมบัติและประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงความรู้ในด้านต่างๆของบุคลากรเป็นเรื่องที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างดียิ่ง

ดังนั้นโรงเรียนพ่วงพรมครววิทยา ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพงานบุคลากร เนื่องจากสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จในภารกิจจัดการศึกษาให้กับนักเรียนในสังกัด ให้สามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ มีผลสัมฤทธิ์บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนเก่ง คนดีของสังคม ครูและบุคลากรถือว่าเป็นส่วนที่สำคัญยิ่งที่จะส่งผลสำเร็จตามเป้าหมายดังกล่าว ดังนั้นการจัดระบบการบริหารงานบุคคลทั้งด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การดำเนินงานวินัย การรักษาวินัยและการลาออกจากราชการให้ มีประสิทธิภาพ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ การสร้างขวัญกำลังใจ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนพ่วงพรมครววิทยา จึงได้จัดโครงการนี้ขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพงานบุคลากรทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความคล่องตัว ถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส ยุติธรรม

๒.๒ เพื่อจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและใช้สารสนเทศในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๓. เป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพ

เชิงปริมาณ

๓.๑ จัดทำ จัดหาจัดเก็บเอกสารข้อมูล ทั้งระบบแฟ้มเอกสารและข้อมูล پایนิเทศ โครงสร้าง บุคลากรการทำงาน

๓.๒ จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเป็นระบบและทันต่อการใช้งาน ร้อยละ ๙๐

เชิงคุณภาพ

๓.๒.๑ การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรเป็นระบบและทันต่อการใช้งาน

๓.๒.๒ ระบบบริหารงานมีความคล่องตัวสูงและทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ

๔. ขั้นตอนและแผนการดำเนินงาน (PDCA)

กิจกรรม / ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<u>ขั้นวางแผน (P)</u> -ประชุมวางแผนงานกิจกรรม ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการ	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	ครูกิติพรและคณะ
<u>ขั้นดำเนินการ (D)</u> ๑. สํารวจข้อมูลครุรายบุคคล ๒.จัดซื้อแฟ้ม ตู้ และจัดระบบเอกสารและข้อมูล สารสนเทศ ๓.จัดทำ پایข้อมูลสารสนเทศ	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	ครูกิติพรและคณะ
<u>ขั้นสรุปและประเมินผล (C)</u> -ประเมินผลการดำเนินการตามโครงการ	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	ครูกิติพรและคณะ
<u>ขั้นนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนา (A)</u> -ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานในครั้งต่อไป	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	ครูกิติพรและคณะ

๕. งบประมาณ

๕.๑ ใช้งบประมาณจากแผนงานกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน ๕,๐๐๐ บาท

๕.๒ รายละเอียดการใช้งบประมาณ

ที่	กิจกรรม / รายการ	ประเภทค่าใช้จ่ายเงินงบประมาณ (บาท)				เงินนอก งบประมาณ (บาท)	รวม (บาท)
		ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	รวม		
๑	กิจกรรมจัดซื้อแฟ้มและอุปกรณ์ ในการจัดทำระบบข้อมูล สารสนเทศต่างๆ	-	-	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	-	๑,๐๐๐

๒	กิจกรรมจัดทำทำเนียบผู้บริหาร ครูบุคลากรพร้อมป้ายนิเทศ ข้อมูลสารสนเทศ	-	-	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	-	๔,๐๐๐
รวมงบประมาณที่ใช้							๕,๐๐๐

๖. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๖.๑ ฝ่ายบุคคล/ธุรการ

๖.๒ ฝ่ายวิชาการ

๖.๓ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

๗. การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
๗.๑ มีร้อยละของครูจัดระบบข้อมูลครูรายบุคคล	สำรวจ/สอบถามความคิดเห็น	แบบประเมิน
๗.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	สำรวจ/สอบถามความคิดเห็น	แบบประเมิน

๘. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๘.๑ โรงเรียนมีการบริหารงานบุคคลมีความคล่องตัว ถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส ยุติธรรม

๘.๒ โรงเรียนจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและใช้สารสนเทศในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ลงชื่อ..... ผู้เสนอโครงการ
(นางกิตติพร คงชวัน)
ตำแหน่ง ครูศศ.๒

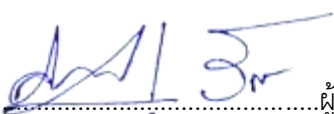
เห็นชอบโครงการนำเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

ลงชื่อ..... ผู้เห็นชอบโครงการ
(นางกิตติพร คงชวัน)
ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

- ☒ อนุมัติ
☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก

.....

ลงชื่อ ผู้อนุมัติโครงการ
(นายสงกรานต์ รัตนแสงสร)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

ชื่อโครงการ พัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ

กลุ่มบริหาร/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล

ลักษณะโครงการ ☐ ใหม่ ☒ ต่อเนื่อง

ผู้รับผิดชอบนางกิตติพร คงชวัน

สนองกลยุทธ์โรงเรียน กลยุทธ์ที่ ๓

สนองกลยุทธ์ สพม.สสวพ กลยุทธ์ที่ ๓

สนองค่านิยม ๑๒ ประการ ข้อที่ ๔

สนองมาตรฐาน สพฐ. มาตรฐานที่ ๒ ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๔

สนองแผนการศึกษาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เป้าหมายที่ ๓.๗

สนองยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประเด็นที่ ๓

สนองนโยบายและจุดเน้นของ สพฐ.ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ข้อที่ ๙

นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick WIN) สพฐ. ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ข้อที่ ๓ ตัวบ่งชี้ที่ ๓.๑-๓.๒

สอดคล้องกับองค์ประกอบของโครงการโรงเรียนคุณภาพตามนโยบาย ๑ อำเภอ ๑ โรงเรียนคุณภาพ

องค์ประกอบที่ ๒ ข้อที่ ๒.๑ ประเด็นที่ ๑-๑๔ และ ข้อที่ ๒.๒ ประเด็นที่ ๑-๑๕

องค์ประกอบที่ ๓ ข้อที่ ๓.๓ ประเด็นที่ ๑-๘ และ ข้อที่ ๓.๖ ประเด็นที่ ๑๒

๑. หลักการและเหตุผล

หลักการบริหารองค์กร หลัก ๔ M ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Management) หรือบุคลากร นับว่าสำคัญที่สุดหากว่าในองค์กรบุคลากรมีความรู้ มีความสามารถและมีความตระหนักในภาระหน้าที่รับผิดชอบจะทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน หากครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาไม่ว่าการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสอนงานจะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถและเกิดความตระหนักในภาระหน้าที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียน จะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นโรงเรียนจึงให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรโรงเรียน

ครู เป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ บทบาทของครูจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เป็นผู้คอยกระตุ้นและสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ดังนั้น ครูในปัจจุบันจึงต้องเป็นครูมืออาชีพ ที่มีความรอบรู้ทั้งด้านเนื้อหาวิชาการ และวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน แต่ทั้งนี้การที่จะพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้นั้น ครูก็จำเป็นต้องมีศักยภาพทั้งทางด้านความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพเสียก่อน

ดังนั้น สมรรถนะทางวิชาชีพครู (Teaching Professional Competency) จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการที่จะจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพตามแนวการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งการพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การวิจัยและพัฒนา และ สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเนื่องจากจะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้ครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา การพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำไปใช้สำหรับการพัฒนาผู้เรียน สามารถจัดการจัดการเรียนการสอน

ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละช่วงชั้นได้ ดังนั้นสถาบันการศึกษาทุกแห่งจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของครู ให้ความร่วมมือและสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ในการที่จะนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการวิจัยมาใช้ เพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียน การเรียนการสอน และสถาบันการศึกษาโดยรวมเพื่อพัฒนาครูสู่ระดับมืออาชีพต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษารู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ภายใน

และภายนอกมาพัฒนาระบบการสอน ในโรงเรียน

๒.๓ เพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๓. เป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพ

เชิงปริมาณ

๓.๑ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวน ๑๔ คน

เชิงคุณภาพ

๓.๑ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา ร้อยละ ๑๐๐ พัฒนาร่างตาม วัตถุประสงค์ ที่ต้องการ

๔. ขั้นตอนและแผนการดำเนินงาน (PDCA)

กิจกรรม / ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<u>ขั้นวางแผน (P)</u> ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาประชุมร่วมกันเกี่ยวกับการวางแผนการ ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ	พ.ย.๒๕๖๗ - ก.ย.๒๕๖๘	ครูกิติพรและ คณะครู
<u>ขั้นดำเนินการ (D)</u> ๑. กิจกรรมการเดินทางไปราชการ/ประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิง ปฏิบัติการ ๒.กิจกรรม อบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเพื่อพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	พ.ย.๒๕๖๗ - ก.ย.๒๕๖๘	ครูกิติพรและ คณะครู
<u>ขั้นสรุปและประเมินผล (C)</u> การสรุปและรายงานผลโครงการ	พ.ย.๒๕๖๗ - ก.ย.๒๕๖๘	ครูกิติพร
<u>ขั้นนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนา (A)</u> นำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการจัด กิจกรรมในครั้งต่อไป	พ.ย.๒๕๖๗ - ก.ย.๒๕๖๘	ครูกิติพร

๕. งบประมาณ

๕.๑ ใช้งบประมาณจากแผนงานกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๕.๒ รายละเอียดการใช้งบประมาณ

ที่	กิจกรรม / รายการ	ประเภทค่าใช้จ่ายเงินงบประมาณ (บาท)				เงินนอก งบประมาณ (บาท)	รวม (บาท)
		ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	รวม		
๑	กิจกรรมการเดินทางไป ราชการ/ประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิง ปฏิบัติการ	-	๘๐,๐๐๐	-	๘๐,๐๐๐	-	๘๐,๐๐๐
๒	กิจกรรมอบรมพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อ พัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ ของ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	-	๑๐,๐๐๐	-	๑๐,๐๐๐	-	๑๐,๐๐๐
๓	กิจกรรมเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจแก่บุคลากร	-	๑๐,๐๐๐	-	๑๐,๐๐๐	-	๑๐,๐๐๐
รวมงบประมาณที่ใช้							๑๐๐,๐๐๐

๖. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๖.๑ ฝ่ายบุคคล/ธุรการ

๖.๒ ฝ่ายวิชาการ

๖.๓ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

๖.๔ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๗. การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
ร้อยละ ๑๐๐ ของครูผู้สอนมีการพัฒนาความรู้ของตนเองจากการประชุม อบรม และสัมมนา เพื่อนำไปพัฒนารูปแบบการเรียน	สำรวจ / สอบถาม	แบบสำรวจ / แบบสอบถาม
ร้อยละ ๑๐๐ของครูผู้สอนมีการพัฒนาความรู้ของตนเองจากการอบรม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ประเมิน ความพึงพอใจ	แบบประเมิน ความพึงพอใจ
ร้อยละ ๑๐๐ของครูผู้สอนและบุคลากร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ประเมิน ความพึงพอใจ	แบบประเมิน ความพึงพอใจ

๘. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๘.๑ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่าง
ต่อเนื่อง

๘.๒ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ภายใน
และภายนอกมาพัฒนาระบบการสอนในโรงเรียน

ลงชื่อ.......... ผู้เสนอโครงการ
(นางกิติพร คงชวัน)
ตำแหน่ง ครูศศ.๒

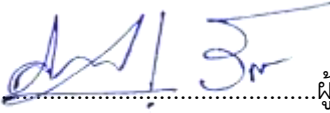
เห็นชอบโครงการนำเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

ลงชื่อ.......... ผู้เห็นชอบโครงการ
(นางกิติพร คงชวัน)
ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

- ☒ อนุมัติ
☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก

.....

ลงชื่อ..... ผู้อนุมัติโครงการ
(นายสงกรานต์ รัตนแสงสร)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา



คำสั่งโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

ที่ ๔๘/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๘

.....

เพื่อให้การปฏิบัติงานราชการในปีการศึกษา ๒๕๖๘ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพบังเกิดผลดีแก่ทางราชการ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช ๒๕๔๖ และมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๘ ดังต่อไปนี้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

๑. นายสงกรานต์	รัตนแสงศร	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ประธานคณะกรรมการ
๒. นางสาวธิดาเนตร	ศรีแก้ววรรณ	ครู คศ. ๓	กรรมการ
๓. นางสาววรินดา	พัฒน์แก้ว	ครู คศ. ๑	กรรมการ
๔. นายธนาธิป	รัตนพันธ์	ครูผู้ช่วย	กรรมการ
๕. นางกิติพร	คงคชวัน	ครู คศ. ๒	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่

ให้คำปรึกษา กำหนดแนวทางนโยบายและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. นายสงกรานต์	รัตนแสงศร	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวธิดาเนตร	ศรีแก้ววรรณ	ครู	กรรมการ
๓. นางกิติพร	คงคชวัน	ครู	กรรมการ
๔. นางสาววรินดา	พัฒน์แก้ว	ครู	กรรมการ
๕. นายเชษฐา	ยิ้มปลื้ม	ครู	กรรมการ
๖. นางสาวสิริธร	เชียดนิล	ครู	กรรมการ
๗. นายธนาธิป	รัตนพันธ์	ครู	กรรมการ
๘. นางสาวปนัดดา	เฉียบแหลม	ครูผู้ช่วย	กรรมการ
๙. นางสาวน้ำฝน	ชัยสวัสดิ์	ครูผู้ช่วย	กรรมการ
๑๐. นางสาวบัณฑิตยา	สงหนอง	ครูผู้ช่วย	กรรมการ
๑๑. นางรัชนิกร	ขวัญจันทร์	ครูผู้ช่วย	กรรมการ
๑๒. นางสุนันทา	เชยชม	ครูพนักงานราชการ	กรรมการ
๑๓. นายเพ็ญศักดิ์	สินณรงค์	ครูอัตราจ้าง	กรรมการ

๑๔. นายพชรพันธ์	รัตนพันธ์	ครูอัตราจ้าง	กรรมการ
๑๕. นางสาวอารียา	โรมรันธ	ครูอัตราจ้าง	กรรมการ
๑๖. นางสาวศศิณีภา	แก้วเมือง	ครู	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่

๑. ศึกษาข้อมูล วิเคราะห์โครงการและกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาบุคลากร

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีการศึกษา ๒๕๖๘

๓. สรุปผลการดำเนินกลุ่มงานบริหารบุคคลประจำปีการศึกษา ๒๕๖๘

ทั้งนี้ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งคำสั่งนี้ ปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด เพื่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการสืบไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ลงชื่อ 

(นายสงกรานต์ รัตนแสงสร)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา