



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โรงเรียนบางขันวิทยา



กลุ่มบริหารงานบุคคล

โรงเรียนบางขันวิทยา
ตำบลบ้านลำนาว อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของโรงเรียนบางขันวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน โดยมีสาระสำคัญ ประกอบด้วย ที่มาและแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ตลอดจนแผนงานโครงการกิจกรรมที่รองรับการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบางขันวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

โรงเรียนบางขันวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จะเป็นแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเกิดความเป็นธรรม สร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีคุณธรรม ความโปร่งใส ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขอขอบคุณ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของโรงเรียนบางขันวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช สำเร็จลุล่วงด้วยดี

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โรงเรียนบางขันวิทยา

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไปและบริบทการจัดการศึกษา	๑
ส่วนที่ ๒ ความเชื่อมโยงของแผน ยุทธศาสตร์และนโยบาย เกี่ยวข้องกับการศึกษา	๑๐
ส่วนที่ ๓ การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๔
ส่วนที่ ๔ รายละเอียดโครงการและแผนการดำเนินงาน	๒๐
ส่วนที่ ๕ การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน	๒๓
ภาคผนวก	๒๔

ส่วนที่ ๑

สภาพทั่วไปและบริบทการจัดการศึกษา

สภาพทั่วไป

ข้อมูลพื้นฐาน

๑. ลักษณะองค์กร (Organizational Description)

โรงเรียนบางขันวิทยา เลขที่ ๔ หมู่ที่ ๑๕ ตำบลบ้านลานาว อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ ๘๐๓๖๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ ก่อตั้งเมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๘ ตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ โดยอาศัยอำนาจตามความในข้อที่ ๒๓ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๘ เปิดทำการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นอย่างเป็นทางการในวันที่ ๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๘ โดยอาศัยศาลาการเปรียญวัดลานาวในปี พ.ศ. ๒๕๒๙ ได้ย้ายมาอยู่ ณ สถานที่ปัจจุบัน

ในปีการศึกษา ๒๕๓๗ ได้รับอนุมัติจากกรมสามัญศึกษาให้เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ต่อมาในปีการศึกษา ๒๕๔๖ ได้เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ และได้รับการคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของอำเภอบางขัน ปัจจุบันมีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น ๑,๕๓๐ คน

๒ พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร (MISSION, VISION, VALUES and CULTURE)

๒.๑ พันธกิจ (Mission)

๑ จัดหลักสูตรสถานศึกษา และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของนักเรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น เป็นหลักสูตรที่เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒ พัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ มีความเป็นเลิศทางวิชาการ

๓ ปลุกฝังให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ สร้างภูมิคุ้มกันภัยในทุกรูปแบบให้มีสุขภาพที่ดี ดำเนินชีวิตโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และศาสตร์ของพระราชา

๔ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการโรงเรียนด้วยระบบคุณภาพ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม และสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

๒.๒ วิสัยทัศน์ (Vision) “ภายในปี ๒๕๖๗ โรงเรียนบางขันวิทยา จัดการศึกษาให้นักเรียนมีคุณภาพ สอดคล้องกับหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ ๒๑” โดยมีเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่สอดคล้องกับพันธกิจ ดังนี้

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่สอดคล้องกับพันธกิจ ดังนี้

๒.๓ เป้าประสงค์ (Objective)

๑ โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษา และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของนักเรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น เป็นหลักสูตรที่เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒ นักเรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะสำคัญ มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ มีความเป็นเลิศทางวิชาการ

๓ นักเรียนมีคุณธรรม มีจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันภัยในทุกรูปแบบ มีสุขภาวะที่ดี มีการดำเนินชีวิตโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และศาสตร์สองพระราชา

๔ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถ และมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

๕ โรงเรียนสามารถนำแนวทางของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ได้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖ โรงเรียนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ พร้อมเป็นแหล่งเรียนรู้และมีความสามารถในการให้บริการแก่เครือข่ายและชุมชน

๒.๔ ค่านิยม (Values)

BKWS Modelเป็นรูปแบบการบริหารงานเพื่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนบางขันวิทยา ดังนี้

B (Believe)	หมายถึง	การสร้างเชื่อมั่นแก่องค์กรและชุมชน
K (Knowledge)	หมายถึง	การถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับอารยเกษตรสู่ชุมชน รวมทั้งสามารถศึกษาแหล่งเรียนรู้โคก หนอง นา โมเดล
W (Willingness)	หมายถึง	ความร่วมมือร่วมใจกันจากทุกภาคส่วน ทั้งโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานภายนอก
S (Sufficient)	หมายถึง	การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

๒.๕ สมรรถนะหลักของโรงเรียน (Core Competencies)

๑ การบริการที่ดี (Service Mind)

๒ การพัฒนาตนเอง (Self - Development)

๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)

๔ ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership)

ซึ่งสมรรถนะหลักนี้จะเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานตามพันธกิจให้บรรลุตามเป้าประสงค์

และเป็นความสามารถเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก คือ เป็นเลิศวิชาการ สื่อสาร ๒ ภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก

๒.๖ วัฒนธรรมองค์กร (Culture)

B (Be friends and Smile)	หมายถึง	การเป็นมิตรและมีรอยยิ้มระหว่างกัน
K (Knowledge)	หมายถึง	การแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน
S (Systems)	หมายถึง	การทำงานอย่างมีระบบ

บุคลากรของโรงเรียนบางชั้นวิทยาอยู่ร่วมกันเฉกเช่นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน ดังนั้นจึงเป็นบรรยากาศของการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่เต็มไปด้วยมิตรภาพและรอยยิ้ม (Be friends and Smile) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (Knowledge) ทำให้เกิดการเรียนรู้ และการปรับปรุงคุณภาพของงาน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ (Systems) ตามวงจรคุณภาพของเดมมิง PDCA

๓ ลักษณะโดยรวมของบุคลากร (WORKFORCE Profile)

ตารางที่ ๑.๑ จำแนกข้อมูลครูจำแนกตามประเภท/ตำแหน่ง/กลุ่มสาระการเรียนรู้/เพศ/วุฒิการศึกษา/วิทยฐานะ ปีการศึกษา ๒๕๖๘

ประเภท/ ตำแหน่ง	เพศ		วุฒิทางการศึกษา			อันดับ				รวม
	ชาย	หญิง	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	
ผู้บริหาร										
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๑
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๓	-	-	๓	-	-	-	๒	๑	๓
รวม	๔	-	-	๔	-	-	-	๒	๒	๔
ข้าราชการครูแบ่งตามกลุ่มสาระการเรียนรู้										
ภาษาไทย	-	๘	๑	๗	-	-	๑	๓	๔	๘
คณิตศาสตร์	๒	๙	๖	๕	-	๑	๓	๖	๑	๑๑
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๔	๑๐	๑๐	๔	-	๒	๔	๕	๓	๑๔
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕	๑	๒	๔	-	-	๒	๑	๓	๖
สุขศึกษาและพลศึกษา	๔	-	๒	๒	-	-	๓	๑	-	๔
ศิลปะ	๑	๒	๓	-	-	๑	๒	-	-	๓
การงานอาชีพ	๔	๒	๓	๓	-	-	๑	๒	๓	๖
ภาษาต่างประเทศ	-	๑๐	๖	๔	-	๑	๔	๑	๔	๑๐
แนะแนว	-	๒	๒	-	-	๑	-	-	๑	๒
รวม	๒๐	๔๔	๓๕	๒๙	-	๖	๒๐	๑๙	๑๙	๖๔

ประเภท/ ตำแหน่ง	เพศ		วุฒิทางการศึกษา			อันดับ				รวม
	ชาย	หญิง	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	
ครูอัตราจ้าง และลูกจ้างประจำ										
ครูพี่เลี้ยง	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑
พนักงานราชการ	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑
พนักงานขับรถ	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
พนักงานธุรการ	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑
พนักงานสถานที่	๔	๒	-	-	-	-	-	-	-	๖
รวม	๗	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๑๐
รวมทั้งสิ้น	๓๑	๔๗	๓๘	๓๓	-	๖	๒๐	๒๑	๒๑	๗๘

โรงเรียนมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมภายใต้การบริหารจัดการตามค่านิยม BKWS Model โดยดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ บุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ขับเคลื่อนและพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพปัจจุบันของโรงเรียนให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ภายใต้การดำเนินงานตามโครงสร้างการบริหาร ๕ กลุ่มบริหาร ได้แก่ กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้อต่อการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีโดยจัดให้มีห้องสำนักงาน โรงจอดรถ อาคารสถานที่สะอาด ปลอดภัยเหมาะสมแก่การทำงาน มีการจัดสิทธิประโยชน์และข้อกำหนดพิเศษด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่สำคัญให้บุคลากร ส่งเสริมให้มีการจัดทำประกันอุบัติเหตุหมู่ให้แก่นักเรียนและบุคลากร จัดเวรยามดูแลความปลอดภัยทรัพย์สินทางราชการ ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในความปลอดภัยพร้อมที่จะมาทำงานทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ

(๔) สินทรัพย์ (Assets)

ปัจจุบันโรงเรียนบางขันวิทยา ตั้งอยู่บนพื้นที่ ๕๒ ไร่ มีอาคารเรียนและอาคารประกอบดังนี้

ตารางที่ ๑.๒ แสดงสินทรัพย์

ลำดับที่	อาคารเรียน/ อาคารประกอบ	จำนวนหลัง	จำนวนหน่วย	ห้องปฏิบัติการ	จำนวนหน่วย
๑	อาคารเรียนแบบ ๑๐๘ ล	๓	๒๔ ห้องเรียน	ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการดนตรีสากล ห้องปฏิบัติการศิลปะ ห้องปฏิบัติการนาฏศิลป์	๒ ห้อง ๑ ห้อง ๑ ห้อง ๑ ห้อง

ลำดับที่	อาคารเรียน/ อาคารประกอบ	จำนวน หลัง	จำนวน หน่วย	ห้องปฏิบัติการ	จำนวน หน่วย
๒	อาคารเรียนแบบ ๓๑๘ ล	๑	๑๘ ห้องเรียน	ห้องปฏิบัติการ วิทยาศาสตร์	๒ ห้อง
๓	อาคารอเนกประสงค์ แบบ ๒๐๔/๒๗	๑	๒ ชั้น	ห้องปฏิบัติการเขียน แบบห้องปฏิบัติการค หกรรม ห้องปฏิบัติการเกษตร	๑ ห้อง ๑ ห้อง ๒ ห้อง
๔	อาคารหอประชุม แบบ ๑๐๐/ ๒๗	๑	๑ ชั้น	-	-

(๕) สภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Regulatory Environment)

โรงเรียนดำเนินงานตามระเบียบข้อบังคับและประกาศของกระทรวงศึกษาธิการพระราชบัญญัติทางการศึกษา รวมทั้งพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้ ๑) กฎระเบียบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยประกอบด้วย สุขบัญญัติแห่งชาติ ระเบียบการอยู่เวรยามรักษาสถานที่ราชการ และระเบียบการป้องกันอัคคีภัยและดูแลความปลอดภัยของสถานที่ราชการ ๒) ข้อบังคับด้านมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา ดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕ และกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑ ๓) กฎระเบียบเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน จัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๐) หลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนและระเบียบการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้มีคู่มือครูเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ คู่มือกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และคู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ๔) ระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม มีคู่มือปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารทั้ง ๕ กลุ่มบริหาร และมีคู่มือประเมินประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ๕) กฎระเบียบข้อบังคับด้านการเงิน ประกอบด้วยพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินงบประมาณต่าง ๆ และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ.๒๕๓๕ และแก้ไขเพิ่มเติม

โครงสร้างการบริหารโรงเรียนบางชั้นวิทยา

คณะกรรมการที่ปรึกษา

ผู้อำนวยการโรงเรียน
นายศักดิ์ชัย ไชยคร

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

รองผู้อำนวยการกลุ่ม
บริหารงานบุคคล
นางสาวพิศญา เตียทอง

รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหาร
กิจการนักเรียน
นายปิยบุษ อีวีรังษี

รองผู้อำนวยการกลุ่ม
บริหารวิชาการ
นางสาวรัชฎา ยงคำอึ้ง

รองผู้อำนวยการกลุ่ม
บริหารงบประมาณ
นางสาวพิศญา เตียทอง

รองผู้อำนวยการกลุ่ม
บริหารทั่วไป
นายภูวิชิต คำมีงามมี

กลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มบริหารกิจการนักเรียน

กลุ่มบริหารวิชาการ

กลุ่มบริหารงบประมาณ

กลุ่มบริหารทั่วไป

1. การดำเนินการธุรการ
 2. การดูแลรักษาทรัพย์สินและรักษาเขต
 3. การบริหารงานและบริหารบรรจุ
 4. การบริหารงานประกันคุณภาพ
 5. การบริหารงานประกันคุณภาพ
 6. การบริหารงานประกันคุณภาพ
 7. การบริหารงานประกันคุณภาพ

1. การส่งเสริมและพัฒนาการเรียน
 2. การพัฒนาหลักสูตร
 3. การพัฒนาหลักสูตรขั้นต้น
 4. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 5. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 6. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 7. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 8. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 9. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 10. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง

1. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 2. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 3. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 4. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 5. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 6. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 7. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 8. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 9. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 10. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง

1. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 2. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 3. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 4. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 5. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 6. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 7. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 8. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 9. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 10. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง

1. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 2. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 3. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 4. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 5. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 6. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 7. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 8. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 9. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง
 10. การพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง

ส่วนที่ ๒

ความเชื่อมโยงของ แผน ยุทธศาสตร์ และนโยบาย เกี่ยวข้องกับการศึกษา

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีฟตามความถนัดของตนเอง

แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

๑. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อตอบสนอง การเปลี่ยนแปลงใน

ศตวรรษที่ ๒๑ โดย

เป้าหมาย

๑.๑ ผู้เรียนทุกระดับเป็นผู้มีความรู้ ทักษะและใฝ่เรียนรู้ มีทักษะในการดำรงชีวิต ในโลกยุคใหม่ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก เป็นพลเมืองที่ตื่นรู้ มีความรับผิดชอบต่อและมีจิตสาธารณะ

๑.๒ ครู/อาจารย์มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีจิตวิทยาการเรียนรู้ สื่อและการใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง มีความศรัทธาในวิชาชีพและความเป็นครู

๑.๓ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการ และ การนิเทศ การจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ด้านหลักสูตรการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง การนิเทศการจัดการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำ ทางวิชาการ มีจิตวิทยาในการ ส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการจัดการเรียนรู้ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ในการร่วมมือกับบุคคล หน่วยงานและ ชุมชนในการส่งเสริมและสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยสำหรับผู้เรียน

ตัวชี้วัด

๑. มีหลักสูตรการศึกษาที่ยืดหยุ่น ตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล

๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ผ่านการพัฒนาการคิดขั้นสูงเชิงระบบ

๓. ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนแบบถักทอความรู้ ทักษะและเจตคติค่านิยมละคุณลักษณะ ผู้เรียนเข้าด้วยกันแบบ Active Learning ในทุกระดับการศึกษา

๔. ระบบการประเมินผลลัพธ์ผู้เรียนมีความหลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล

(personalized learning) และสามารถสะท้อนสมรรถนะของผู้เรียนได้ตามบริบทของสถานศึกษา ลดสัดส่วน

ของการนำผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระดับชาติมาใช้ในการพิจารณาประเมินผลของครูและผู้บริหาร
สถาบันการศึกษา

๕. มีแพลตฟอร์มการเรียนรู้อัจฉริยะ ที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอน
คุณภาพสูง และการประเมินและพัฒนาผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (personalized learning)
สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ วิสัยทัศน์

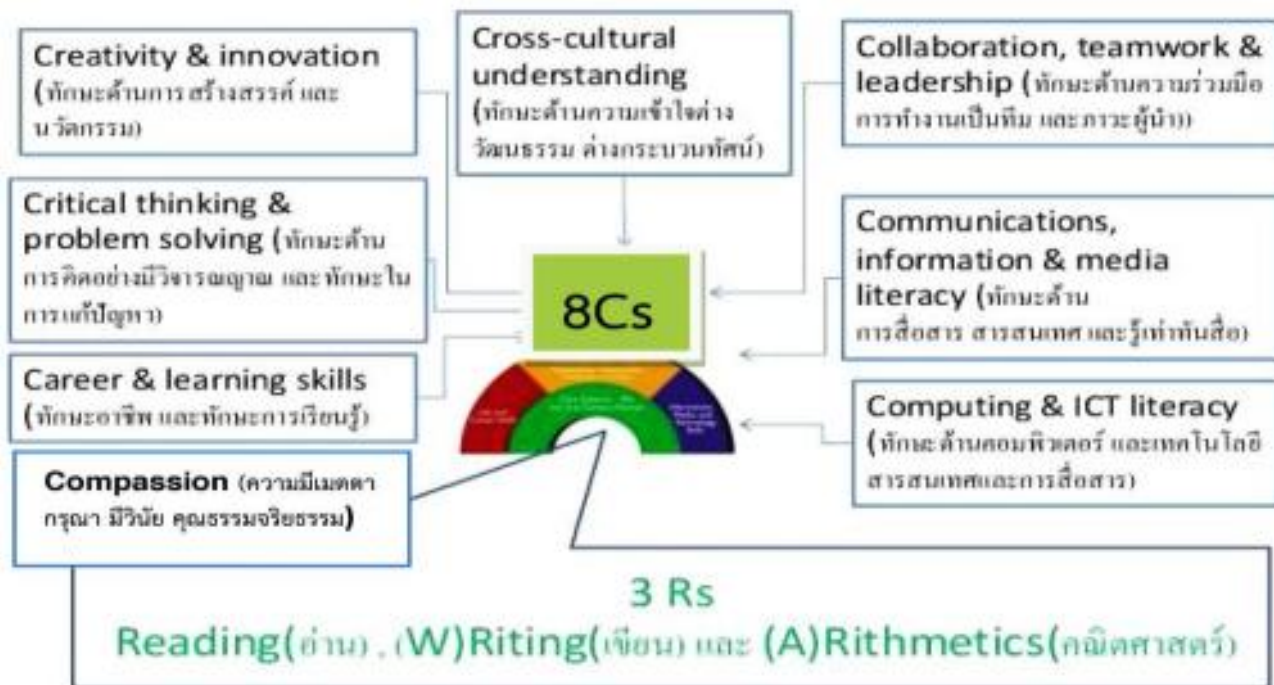
“คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข
สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑”
พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่คนไทยทุกคนเข้าถึงโอกาสในการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิต
สร้างความเสมอภาคด้านการศึกษาแก่ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย ยกย่องคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัด
การศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาที่สอดคล้องและรองรับกระแส การเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑
๒. พัฒนาคุณภาพของคนไทยให้เป็นผู้มีความรู้ คุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ สามารถ
พัฒนาศักยภาพและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
๓. สร้างความมั่นคงแก่ประเทศไทย โดยสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และสังคมคุณธรรม จริยธรรม
ที่คนไทยทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างปลอดภัย สงบสุข และพอเพียง
๔. พัฒนาศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย เพื่อการก้าวข้ามกับดักรัฐไทยได้ปาน
กลาง สู่การเป็นประเทศในโลกที่หนึ่ง และลดความเหลื่อมล้ำในสังคมด้วยการเพิ่มผลิตภาพของกำลังแรงงาน
(productivity) ให้มีทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศพร้อม
รับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษ ที่ ๒๑ ภายใต้ยุคเศรษฐกิจและสังคม ๔.๐

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้อง กับบทบาทวิถีของ
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ
๓. เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่ง
สู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๔. เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักรัฐไทยได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง

เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะ
และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ (๓Rs๔Cs)



ภาพแสดงเป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations)

เป้าหมายของการจัดการศึกษา ๕ ประการ ดังนี้

๑. ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ประชากรกลุ่มอายุ ๖ - ๑๔ ปีทุกคน ได้เข้าเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า ที่รัฐต้องจัดให้ฟรี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้เรียนพิการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพหรือบริการทางการศึกษาที่เหมาะสมทุกคน และประชากรวัยแรงงานมีการศึกษาเฉลี่ยเพิ่มขึ้น เป็นต้น
๒. ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (Equity) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา ๑๕ ปี เป็นต้น
๓. ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ (Quality) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ ๕๐ ขึ้นไปเพิ่มขึ้น และคะแนนเฉลี่ย ผลการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (Programme for International Student Assessment : PISA) ของนักเรียนอายุ ๑๕ ปีสูงขึ้น เป็นต้น
๔. ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ร้อยละของสถานศึกษาขนาดเล็กที่ไม่ผ่านเกณฑ์ การประเมินคุณภาพ

ภายนอกลดลง มีระบบการบริหารงานบุคคล ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน รวมทั้งมีกลไกส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา เป็นต้น

๕. ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) ตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น อันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านการศึกษาดีขึ้น สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา และจำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่ติดอันดับ ๒๐๐ อันดับแรกของโลกเพิ่มขึ้น เป็นต้น

ส่วนที่ ๓

การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรและสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

โครงสร้างการบริหารงานกลุ่มบุคคล

ผู้อำนวยการโรงเรียนบางขันวิทยา

นายกิตติชัย ไชยสร

รองผู้อำนวยการโรงเรียนบางขันวิทยา

นายภูวิทย์ อำนัณณ

นางสาวจริยา ยงกำลัง

รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทั่วไป

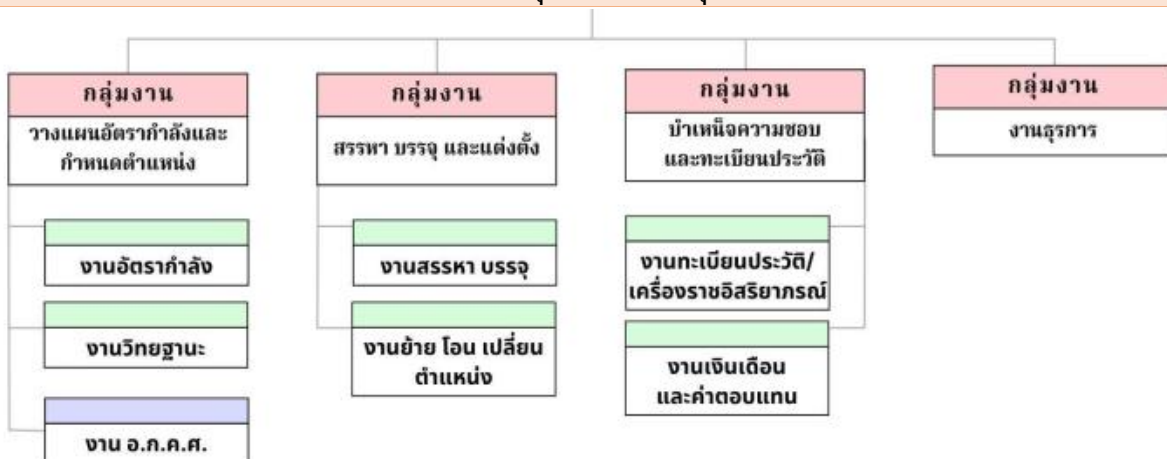
รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ

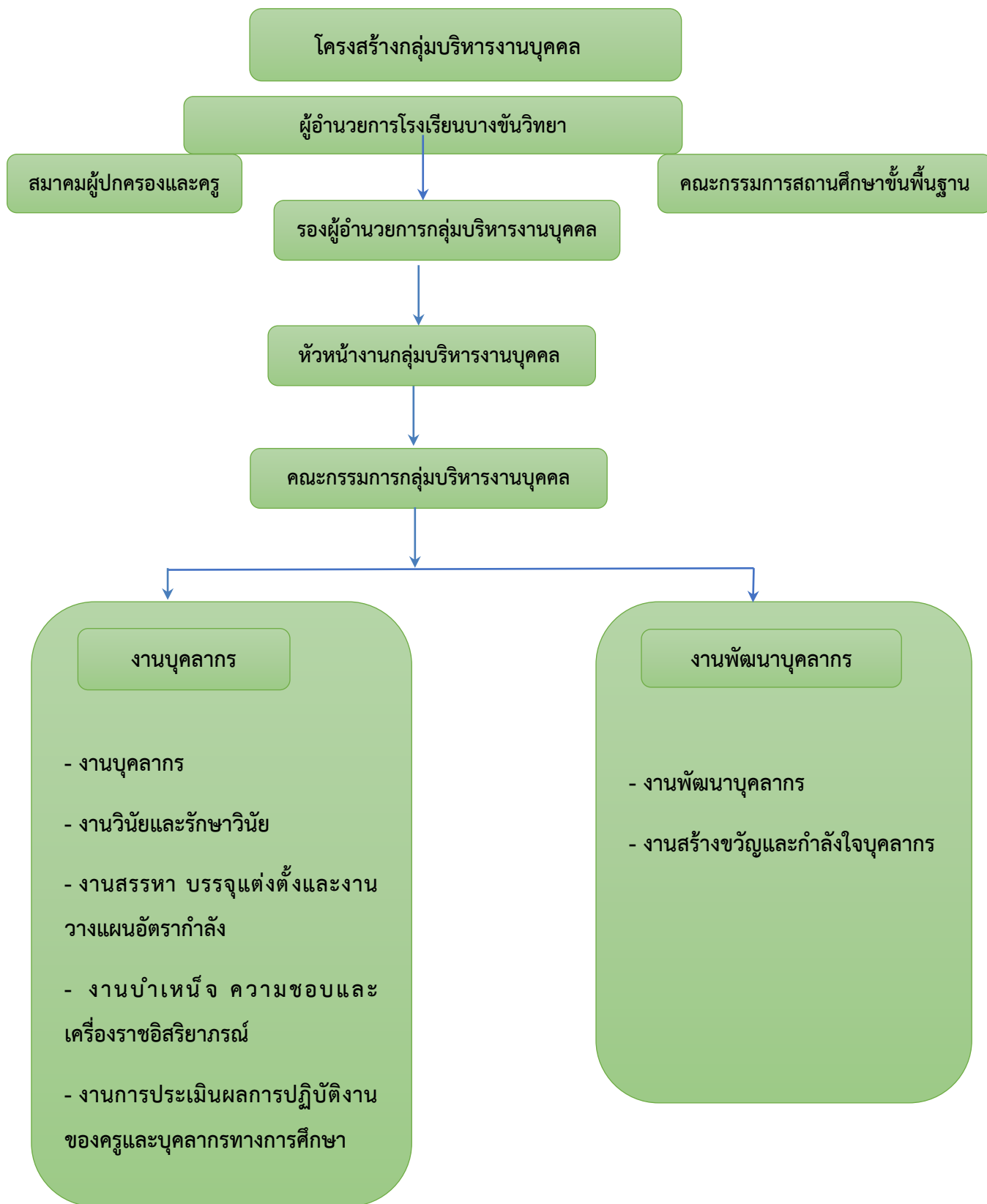
นางอาทิตยา เจียทอง

รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

นายบดี คิตเหมาะ

หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล





แผนผังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนบางชั้นวิทยา



(นายกิตติชัย ไชยศรี)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบางชั้นวิทยา



(นางอาทิตยา เจ้ยทอง)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนบางชั้นวิทยา



(นางปณวรรณ์ บุญขวัญ)
หัวหน้างานกลุ่มบริหารงานบุคคล



(นางพัชรภรณ์ คิตเหมาะ)
คณะทำงาน



(นางสาวน้าน้อย ชุมทอง)
คณะทำงาน



(นางสาวอากร กันตังกุล)
คณะทำงาน



(นางชนิตเนตร สายชล)
คณะทำงานและ
เลขานุการ

ขอบข่ายและภาระงานบริหารงานบุคคล

๑. การวางแผนกำลังคน

โรงเรียนบางขันวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช บริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑.๑ ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อทดแทน การสูญเสีย อัตรากำลัง การกำหนดความต้องการวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาเอก ที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับจัดทำเป็นฐานข้อมูลและอัตรากำลังระยะยาว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของสถานศึกษาในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๒ วางแผนอัตรากำลังสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็น และความขาดแคลนของสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาเอกที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อรองรับการปฏิบัติตามภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๓ ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่ง จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้สอดคล้องกับนโยบายสภาพบริหารของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง คนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้คนเก่ง คนดี มีความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานของหน่วยงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และ สพฐ. กำหนด เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกปี และรองรับแผนการปฏิรูปประเทศ และตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๒.๑ กำหนดแนวทาง วิธีการดำเนินงาน ในการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้ง โดยการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย คัดเลือก การเปลี่ยนตำแหน่ง ในการดำเนินงานร่วมกับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักเกณฑ์ และ วิธีการที่กำหนด ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและสถานศึกษา

๒.๒ ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหา การคัดเลือก การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง การโอนของทุกตำแหน่ง ที่มีการสรรหา คัดเลือก การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง การโอน ให้ทราบโดยทั่วกัน ทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช หรือช่องทางอื่น ๆ ประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ และการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย บุคคลทั่วไป หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การคัดเลือก การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่งการโอน ครบถ้วน ตามองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. สพฐ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครศรีธรรมราช กำหนด รวมทั้ง การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม เป็นคนเก่ง คนดี สอดคล้องตาม ภารกิจ และความต้องการของหน่วยงาน

๒.๔ บรรจุและแต่งตั้ง การคัดเลือก การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง การโอน และการลาออกจากไปราชการ เป็นไป ตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคนการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครศรีธรรมราช ดำเนินการโดยใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ และความต้องการของหน่วยงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งต่าง ๆ

๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงาน

๓.๔ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณ

๓.๕ ส่งเสริม สนับสนุนและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการสร้างทางก้าวหน้าใน สายอาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครศรีธรรมราช สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกตำแหน่งในสายงานอาชีพของตนเอง เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดี ในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนในตำแหน่งสายงานอย่างเหมาะสม โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๔.๑ ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งถึงเส้นทางความ ก้าวหน้าใน สายอาชีพและวิชาชีพของตนเองที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพและ สายวิชาชีพของ ตนเองอย่างเหมาะสม

๔.๒ ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจในการขอมิและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์วิธีการประเมินวิทยฐานะหลักเกณฑ์ใหม่ PA การยื่นผ่านระบบ DPA ให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสังกัด เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเป็นไปในแนวทางเดียวกันสามารถจัดทำเอกสารประกอบการ ขอมิและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ

๔.๓ จัดทำกำหนดการแผนเสนอการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด และให้ดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

๔.๔ ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดทุกหลักเกณฑ์

๔.๕ ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อน ปรับระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำให้มีระดับที่สูงขึ้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว บนพื้นฐานของความเป็นธรรม มีระบบและมาตรฐานเดียวกัน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และส่วนราชการกำหนด ของแต่ละตำแหน่ง เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๕.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มีการกำกับ ดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๕.๒ ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้แก่ราชการทุกตำแหน่ง โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการตามตำแหน่งหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕.๓ ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๕.๔ ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน การคงวิทยฐานะ การพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล จูงใจ การให้ออกจากราชการ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์ และวิธีการว่าด้วยการนั้น

๕.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. สพฐ. และ คพร. กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนดหากมีราชการหรือลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

ส่วนที่ ๔

รายละเอียดโครงการและแผนการดำเนินงาน

ทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญ ที่จะดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย กลยุทธ์ ไปสู่เป้าหมายการดำเนินงาน ให้สำเร็จบรรลุผลสำเร็จ ตอบสนองต่อนโยบายต่าง ๆ ซึ่งในการบริหารงานบุคคล ต้องมีการวางแผนอัตรากำลังที่ดี ดำเนินการสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถมีคุณภาพ เข้ามาดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจงานในแต่ละส่วนของ สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เพียงพอ นอกจากนั้นยังต้องพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่ม ศักยภาพบุคคล ส่งเสริมวิชาชีพ การสร้างขวัญกำลังใจ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตมีสติปัญญามีความ ละเอียดอ่อน และมีศักยภาพสูง หากสามารถดึงศักยภาพออกมาใช้ได้อย่างครบถ้วนก็จะเข้มแข็งและมีความสำเร็จ การ ดำเนินงานบุคคลในแต่ละภารกิจงานไม่ว่าจะเป็นงานอัตรากำลัง งานสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง งานเลื่อนเงินเดือน งานเลื่อนวิทยฐานะ งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ในการดำเนินงานต้องยึดหลักเกณฑ์ ระเบียบ แนวปฏิบัติในการดำเนินงาน เพื่อความถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งในบางงานมีกระบวนการขั้นตอน ซับซ้อน มีข้อมูลค่อนข้างมาก และต้องระมัดระวังในการเผยแพร่ข้อมูล ต้องให้บริหารที่รวดเร็วทันตามกำหนดเวลา ดังนั้นเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีระบบ ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการเข้าใจตลาดเคลื่อนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการ บุคลากรมี ความเข้าใจกระบวนการให้บริการได้อย่างสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด จึง จัดทำโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลมี ระบบยิ่งขึ้น ตลอดจนพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่ม การปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ การนำ นวัตกรรมมาช่วยพัฒนาการดำเนินงานและการให้บริการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดมีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพอเพียงกับ จำนวนนักเรียน ห้องเรียนและตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
๒. เพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เหมาะสมกับสภาพอัตรากำลังของ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๓. เพื่อพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อมูลอื่น ๆ ด้านการบริหารงานบุคคล สามารถนำฐานข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ
๔. เพื่อสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทดแทนอัตรากำลังที่ว่างในสถานศึกษาและสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ตามสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน ให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา เพื่อ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด
๕. เพื่อสรรหาพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ที่ขาดแคลนอัตรากำลัง ตามสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน

๖. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการโอนเงินเดือนของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๗. เพื่อพัฒนาจัดระบบการโอนเงินเดือนเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

๘. เพื่อส่งเสริมวิชาชีพ เพิ่มขีดความสามารถ สร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการศึกษาให้ครูครบตามเกณฑ์ และให้มีข้าราชการครูตรงตามมาตรฐานวิชาเอกตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และมีการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีคุณภาพ

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อมูลอื่น ๆ ด้านการบริหารงานบุคคล สามารถนำฐานข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

๓. มีการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เป็นไปอย่างมีระบบ เหมาะสม มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

๔. มีการพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคล เกิดประสิทธิภาพ ช่วยพัฒนางานด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา ช่วยส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงาน เต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

๕. มีฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นระบบ ถูกต้อง สะดวก รวดเร็วต่อการค้นหา และการนำมาใช้ต่อไป

๖. มีข้อมูลความต้องการและความขาดแคลนวิชาเอกของโรงเรียน เพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลัง

๗. มีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้อย่างยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารบ้านเมืองที่ดี

๘. โรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการโอนเงินเดือนผู้บริหาร ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ตามกฎ ก.ค.ศ. และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๙. การโอนเงินเดือนเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

๑๐. การเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบ รวดเร็ว ละเอียดถูกต้อง

๑๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ชื่อโครงการ	งบประมาณท ที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาส๑	ไตรมาส๒	ไตรมาส๓	ไตรมาส๔	
๑.พัฒนาประสิทธิภาพการจัด การศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล	๓๖,๐๐๐	ต.ค.-ธ.ค.๖๗	ม.ค.-มี.ค.๖๘	เม.ย.-มิ.ย.๖๘	ก.ค.-ก.ย.๖๘	กลุ่มบริหารงาน บุคคล
๒.พัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ	๖๒,๘๒๐					
๒.๑พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร -ครูผู้ช่วย ครูเลื่อนวิทยฐานะ	๒๓,๑๘๐	ต.ค.-ธ.ค.๖๗	ม.ค.-มี.ค.๖๘	เม.ย.-มิ.ย.๖๘	ก.ค.-ก.ย.๖๘	กลุ่มบริหารงาน บุคคล
๒.๒ พัฒนาศักยภาพข้าราชการครู และบุคลากรที่ครบเกษียณอายุ ราชการ ปี ๒๕๖๘	๓๓,๐๐๐				ก.ย.๖๘	กลุ่มบริหารงาน บุคคล
๒.๓ พัฒนาครูในยุคเทคโนโลยีสมัย ปัจจุบัน	๑๒,๐๐๐	ต.ค.-ธ.ค.๖๗	ม.ค.-มี.ค.๖๘	เม.ย.-มิ.ย.๖๘	ก.ค.-ก.ย.๖๘	กลุ่มบริหารงาน บุคคล
พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อบรม สัมมนาไปราชการ	๑๓๕,๐๐๐	ต.ค.-ธ.ค.๖๗	ม.ค.-มี.ค.๖๘	เม.ย.-มิ.ย.๖๘	ก.ค.-ก.ย.๖๘	กลุ่มบริหารงาน บุคคล

ส่วนที่ ๕

การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

การปฏิบัติงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จะเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ต้องมีการติดตามและประเมินผลเพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลของการดำเนินการและสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ บรรลุผลตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดกรอบแนวทางในการติดตามและการรายงานผลการประเมินไว้ดังนี้

๑. การติดตามผลการดำเนินงานของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาสและรายปี เพื่อใช้ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

๒. การรายงานผลการรายงานผลการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ภาคผนวก

โครงการ	พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
สนองกลยุทธ์ สพม.นศ	ข้อที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
สนองนโยบายและจุดเน้น สพม.นศ.	ข้อที่ 2 ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
สนองมาตรฐานของโรงเรียน	มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ประเด็นเป้าหมายที่ 2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
สนองกลยุทธ์ของโรงเรียน	ข้อที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
สนองพันธกิจของโรงเรียน	ข้อที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
สนองเป้าประสงค์ของโรงเรียน	ข้อที่ 4 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถ และมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ
กลุ่มงาน/กลุ่มสาระการเรียนรู้	กลุ่มบริหารบุคคล
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางปิ่นวรรตน์ บุญขวัญ
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
ระยะเวลาดำเนินการ	1 พฤษภาคม 2568 – 31 มีนาคม 2569

1. หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ตามหมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีความพร้อมและเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล ประกอบกับการพัฒนาให้เป็นไปตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมศักยภาพครูให้มีการพัฒนาตนเองสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ที่จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์จะส่งผลให้โรงเรียนบางขันวิทยา เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพสูงขึ้นตามความมุ่งหวังของการจัดการศึกษาแห่งชาติจึงได้ดำเนินการจัดทำโครงการนี้ขึ้นมา

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

2.2 เพื่อให้ครูจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

3. เป้าหมาย

3.1 ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาสอดคล้องตามวิชาชีพที่ปฏิบัติไม่ต่ำกว่าคนละ 20 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา

3.2 ครูและบุคลากรทุกคนได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3.3 ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับรางวัล Best – Practice ด้านการจัดการเรียนรู้ อย่างน้อย 6 กลุ่มสาระ

4. กิจกรรมที่ดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล

ที่	กิจกรรม / ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
1	ขั้นเตรียมการ -ประชุมวางแผนการจัดบรรยากาศและการจัดซื้อ อุปกรณ์ในห้องสำนักงานฝ่ายบริหารงานบุคคล ร่วมกับบุคลากรในฝ่ายทุกคน	มิถุนายน 2568	นางชนิตเนตร สายชล
2	ขั้นดำเนินการ 1.เสนอซื้อวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติ งานในสำนักงานฝ่าย 2.จัดบรรยากาศภายในสำนักงานให้เอื้อต่อการ ทำงานของบุคลากรภายในห้องสำนักงานฝ่าย บริหารงานบุคคล	1 มิถุนายน 2568 – มกราคม 2569	นางชนิตเนตร สายชล
3	ขั้นตรวจสอบ ประเมินผล 1.แบบสอบถามความพึงพอใจ 2.ประเมินผล 3.รายงานผลการดำเนินงาน	10 มกราคม 2569	นางชนิตเนตร สายชล
4	ขั้นแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง -นำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข	31 มกราคม 2569	นางชนิตเนตร สายชล

กิจกรรมที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ

ที่	กิจกรรม / ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
1	ขั้นเตรียมการ 1. ประชุมวางแผนการดำเนินงานกิจกรรม 2. ติดต่อวิทยากร	1 มิถุนายน 2568	นางชนิดเนตร สายชล นางปิ่นวรรณ์ บุญขวัญ นางพัชราภรณ์ คิตเหมาะ นางสาวน้ำอ้อย ชุมทอง นางสาวอาภร กันตังกุล
2	ขั้นดำเนินการ 1.ประชาสัมพันธ์การจัดอบรมพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ 2.จัดทำคู่มือ ในการอบรมพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ 3.จัดกิจกรรม การอบรมพัฒนามาตรฐานวิชาชีพโดยวิทยากร ภายนอก โดยการจัดอบรมจะดำเนินการทั้ง 2 ภาคเรียนในปี การศึกษา 2566 ภาคเรียนละ 1 ครั้ง	1 กรกฎาคม 2568 – 1 มีนาคม 2569	นายบดี คิตเหมาะ นางชนิดเนตร สายชล นางปิ่นวรรณ์ บุญขวัญ นางพัชราภรณ์ คิตเหมาะ นางสาวน้ำอ้อย ชุมทอง นางสาวอาภร กันตังกุล
3	ขั้นตรวจสอบ ประเมินผล 1.ประเมินความพึงพอใจของครูที่เข้ารับการอบรม พัฒนามาตรฐานวิชาชีพ	10 มีนาคม 2569	นายบดี คิตเหมาะ นางชนิดเนตร สายชล นางปิ่นวรรณ์ บุญขวัญ นางพัชราภรณ์ คิตเหมาะ นางสาวน้ำอ้อย ชุมทอง นางสาวอาภร กันตังกุล
4	ขั้นแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง 1.สรุปแบบรายงานกิจกรรมอบรมพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ 2.สรุปผลความพึงพอใจในการจัดกิจกรรม	10 มีนาคม 2569	นายบดี คิตเหมาะ นางชนิดเนตร สายชล นางปิ่นวรรณ์ บุญขวัญ นางพัชราภรณ์ คิตเหมาะ นางสาวน้ำอ้อย ชุมทอง นางสาวอาภร กันตังกุล

กิจกรรมที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อบรม สัมมนา ไปราชการ

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
1	ขั้นเตรียมการ 1.สำรวจข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะพัฒนาตนเอง 2.ขออนุมัติจัดโครงการ 3.ติดต่อประสานงานกับบุคคลที่รับผิดชอบ	1 มิถุนายน 2568	นางสาวน้ำอ้อย ชุมทอง
2	ขั้นดำเนินการ 1.สมัครเข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาตนเองตามความสนใจ 2.อบรมพัฒนาตามที่กำหนด	1 มิถุนายน 2568 – 30 มีนาคม 2569	นางสาวน้ำอ้อย ชุมทอง
3	ขั้นตรวจสอบ ประเมินผล 1.นิเทศ ติดตามและประเมินผลความพึงพอใจ 2.เขียนรายงานการไปอบรม สัมมนา 3.สรุปและรายงานผลตามโครงการ	1 มิถุนายน 2568 – 30 มีนาคม 2569	นางสาวน้ำอ้อย ชุมทอง
4	ขั้นแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง - รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ปรับปรุง พัฒนา	1 มิถุนายน 2568 – 30 มีนาคม 2569	นางสาวน้ำอ้อย ชุมทอง

กิจกรรมที่ 4 การจ้างลูกจ้างชั่วคราว

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
1	ขั้นเตรียมการ 1.สำรวจข้อมูลการจ้างลูกจ้างชั่วคราว 2.ขออนุมัติจัดโครงการ 3.ติดต่อประสานงานกับบุคคลที่รับผิดชอบ	1 พฤษภาคม 2568	นางพัชรภรณ์ คิตเหมาะ
2	ขั้นดำเนินการ 1.จัดทำสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว 2.จัดการประเมินลูกจ้างชั่วคราว	1 พฤษภาคม 2568 – 30 มีนาคม 2569	นางพัชรภรณ์ คิตเหมาะ

3	ขั้นตรวจสอบ ประเมินผล 1.นิเทศ ติดตามและประเมินผลความพึงพอใจ 2.เขียนรายงานการไปอบรม สัมมนา 3.สรุปและรายงานผลตามโครงการ	1 พฤษภาคม 2568– 30 มีนาคม 2569	นางพัชรภรณ์ คิตเหมาะ
4	ขั้นแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง - รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ปรับปรุง พัฒนา	1 พฤษภาคม 2568– 30 มีนาคม 2569	นางพัชรภรณ์ คิตเหมาะ

5. รายละเอียดการใช้งบประมาณ

ใช้งบประมาณแผนงานขยายโอกาสและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.1 ใช้งบประมาณ ประเภทเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัว	จำนวน.....233,820.....บาท
5.2 ใช้งบประมาณ ประเภทเงินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	จำนวน.....0.....บาท
5.3 ใช้งบประมาณ ประเภทเงินบำรุงการศึกษา	จำนวน..... 1,020,600.....บาท
5.4 ใช้งบประมาณ ประเภทเงินอื่น ๆ	จำนวน.....บาท

ที่	กิจกรรม	เงินงบประมาณ			รวม	ประเภทเงิน
		ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ		
1	กิจกรรมที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มบริหารงานบุคคล	-	-	36,000	36,000	อุดหนุน
2	กิจกรรมที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ	-	-	62,820	62,820	อุดหนุน
3	กิจกรรมที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อบรม สัมมนา ไปราชการ	-	135,000	-	135,000	อุดหนุน
4	กิจกรรมที่ 4 การจ้างลูกจ้างชั่วคราว	1,020,600	-	-	1,020,600	เงินบำรุงการศึกษา
รวมเงินงบประมาณ					1,254,420	

6. รายละเอียดของรายการ

กิจกรรมที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล				
ที่	รายการ	จำนวน หน่วย	ราคาต่อหน่วย	รวมงบประมาณ
1	บอร์ดแนะนำบุคลากรโรงเรียนบางชั้นวิทยา	1 เซต	2,000	2,000
2	กาว TOA 8 อ่อนซ์	6 ขวด	30	180
3	คลิปบอร์ดขนาดA4	5 อัน	35	175
4	คลิปหนีบข้าง109	3 กล่อง	60	180
5	คลิปหนีบข้าง110	3 กล่อง	50	150
6	คลิปหนีบข้าง111	3 กล่อง	36	180
7	คลิปหนีบข้าง112	3 กล่อง	24	72
8	ลวดเย็บกระดาษ 200 ตัว	8 ขวด	45	360
9	ลีนแฟ้ม พลาสติก ห่อละ 50 อัน	5 ห่อ	100	500
10	กล่องอเนกประสงค์	4 ใบ	250	1,000
11	กระดาษโฟโต้ ขนาด 180 แกรม	2 แพ็ค	350	700
12	กรอบรูปขนาด A4	10 อัน	150	1,500
13	เครื่องเย็บกระดาษ เบอร์ LE-45F	6 อัน	300	1,800
14	ลวดเย็บกระดาษ เบอร์ 10 แม็กซ์	2 โหล	144	288
15	ลวดเย็บกระดาษ เบอร์ 3 แม็กซ์	1 โหล	264	264
16	กระดาษการ์ดขาว ขนาด 180 แกรม	4 แพ็ค	140	560
17	เยื่อกระดาษสองหน้าบาง ½ นิ้ว	12 ม้วน	18	216
18	เทปหนังไก่ แกนเล็ก 1 นิ้ว	1 โหล	90	90
19	เยื่อกระดาษสองหน้าบาง แกนใหญ่ขนาด 3/4นิ้ว	7 ม้วน	25	175
20	ตู้เก็บเหล็กเก็บเอกสาร	1 ตู้	5,610	5,610
25	คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก HP15s-FQ2725TU (NATURAL SILVER)	1 เครื่อง	20,000	20,000
รวม				36,000

กิจกรรมที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ				
1	ค่าวิทยากร 2 คนๆละ 1,800 บาท ภาคเรียนที่ 1 / 2567	2 คน	1,800	3,600
2	ค่าวิทยากร 2 คนๆละ 1,800 บาท ภาคเรียนที่ 2 / 2567	2 คน	1,800	3,600
3	ค่าอาหารกลางวัน มื้อละ 40 บาท จำนวน 1 มื้อภาค เรียนที่ 1 / 2567	64 คน	40	2,560
4	ค่าอาหารกลางวัน มื้อละ 40 บาท จำนวน 1 มื้อภาค เรียนที่ 2 / 2567	64 คน	40	2,560
5	ค่าอาหารว่าง มื้อละ 20 บาท จำนวน 2 มื้อภาค เรียนที่ 1 / 2567	64 คน	40	2,560
6	ค่าอาหารว่าง มื้อละ 20 บาท จำนวน 2 มื้อภาค เรียนที่ 2 / 2567	64 คน	40	2,560
7	ค่าคู่มือการอบรม	1ชุด	380	380
8	ค่าวิทยากร 5 คน คนละ 1,800 บาท กิจกรรมบรรยายให้ความรู้เสริมพลังความพร้อมสู้วัย เกษียณ	5 คน	1,800	9,000
9	ค่าอาหารกลางวัน มื้อละ 40 บาท จำนวน 1 มื้อ กิจกรรมบรรยายให้ความรู้เสริมพลัง ความพร้อมสู้วัยเกษียณ	160 คน	40	6,400
10	ค่าอาหารว่าง มื้อละ 20 บาท จำนวน 2 มื้อกิจกรรม บรรยายให้ความรู้เสริมพลังความพร้อมสู้วัยเกษียณ	160 คน	40	6,400
11	คู่มือจัดอบรมกิจกรรมบรรยายให้ความรู้เสริมพลัง ความพร้อมสู้วัยเกษียณ	160 คน	70	11,200

12	ค่าวิทยากร 2 คน คนละ 1,800 บาท กิจกรรมบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ ของครูในยุคเทคโนโลยีสมัยปัจจุบัน	2 คน	1,800	3,600
12	ค่าอาหารกลางวัน มีโต๊ะ 40 บาท จำนวน 1 มีโต๊ะ กิจกรรมบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับ บทบาทและหน้าที่ของครูในยุคเทคโนโลยีสมัยปัจจุบัน	70 คน	40	2,800
13	ค่าอาหารว่าง มีโต๊ะ 20 บาท จำนวน 2 มีโต๊ะกิจกรรม บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของครูใน ยุคเทคโนโลยีสมัยปัจจุบัน	70 คน	40	2,800
14	คู่มือจัดอบรมกิจกรรมบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับ บทบาทและหน้าที่ของครูในยุคเทคโนโลยีสมัยปัจจุบัน	70 คน	40	2,800
				62,820
กิจกรรมที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อบรม สัมมนา ไปราชการ				
1	อบรม สัมมนา ไปราชการ	-	-	135,000
				135,000
กิจกรรมที่ 4 การจ้างลูกจ้างชั่วคราว				
1	จ้างลูกจ้างชั่วคราว นักการภารโรง จำนวน 12 เดือน จำนวน 8 คน	-	-	1,020,600
รวม				1,020,600

7. การวัดและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้
กิจกรรมที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มบริหารงานบุคคล - ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาสอดคล้องตามวิชาชีพที่ปฏิบัติไม่ต่ำกว่าคนละ 20 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา	ประเมินความพึงพอใจ	แบบประเมินความพึงพอใจ
กิจกรรมที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ - ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาสอดคล้องตามวิชาชีพที่ปฏิบัติไม่ต่ำกว่าคนละ 20 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา	ประเมินความพึงพอใจ	แบบประเมินความพึงพอใจ
กิจกรรมที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อบรม สัมมนา ไปราชการ -ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองตามความถนัดและสนใจเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ	ประเมินความพึงพอใจ	แบบประเมินความพึงพอใจ
กิจกรรมที่ 4 การจ้างลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ	ประเมินความพึงพอใจ	แบบประเมินความพึงพอใจ

8. ผลที่คาดว่าจะได้

8.1 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

8.2 ครูจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

ลงชื่อ..........ผู้เสนอโครงการ
(...นางปณรรัตน์ บุญขวัญ.....)

ลงชื่อ..........ผู้เห็นชอบโครงการ
(.....นางปณรรัตน์ บุญขวัญ...)

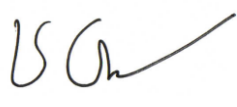
ลงชื่อ..........ผู้เห็นชอบโครงการ
(.....นางอาทิตยา เจียทอง.....)

หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล
ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ
(นางสิริวรรณ อภิกรมพล)

รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
หัวหน้างานแผนงาน

ลงชื่อ..........ผู้เห็นชอบโครงการ
(นางอาทิตยา เจียทอง)

รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงบประมาณ

ลงชื่อ..........ผู้อนุมัติโครงการ
(นายกิตติชัย ไชยสร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบางขันวิทยา

โรงเรียนบางขันหยด

