

โครงการ	ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร	
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางสาวพิมพ์ชนก นาคจำรูญ	
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง	
คณะทำงาน	นางสาวพิมพ์ชนก นาคจำรูญ	หัวหน้าโครงการ
	นางสาวพารริน ถวายทรัพย์	รองหัวหน้าโครงการ
	นางสาวศศิวิมล ผาผ่อง	กรรมการ
	นางমনชยา สุขชื่น	กรรมการและเลขานุการ
ระยะเวลาดำเนินการ	ตลอดปีการศึกษา ๒๕๖๕	

สนองนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้านที่ ๓ ด้านคุณภาพ

ข้อที่ ๓.๔ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู สัมพันธ์กับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการ

สนองนโยบายพัฒนาการศึกษาวิถีคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓

ข้อที่ ๙ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสมรรถนะ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีจิตวิญญาณความเป็นครู พัฒนาตนเองด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

สอดคล้องกลยุทธ์สถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๒๙ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดแผนอัตรากำลัง การสรรหาการบรรจุ แต่งตั้ง การประเมินและการพัฒนา การสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๑. หลักการและเหตุผล

การสร้างบรรยากาศให้คนคิดค้น เรียนรู้ สร้างความรู้ใหม่ๆ ขึ้น การจัดระเบียบความรู้ในเอกสารด้านต่างๆ และที่สำคัญที่สุด คือการสร้างช่องทาง และเงื่อนไขให้คนเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เพื่อนำไปใช้พัฒนางานของตนให้สัมฤทธิ์ผล

โรงเรียนอนุบาลท่าตะโกได้เห็นความสำคัญกระบวนการเรียนรู้ในยุคปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย การที่ครูได้มีโอกาสศึกษาการจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้นอกห้องที่ และจากโรงเรียนต้นแบบ เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ครูได้มีโอกาสพัฒนาแนวทางการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับการศึกษาในยุคปฏิรูป และจากการจัดโครงการมาต่อเนื่องส่งผลให้ครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ครูได้แนวคิดวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม ได้ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน และผ่อนคลายความตึงเครียด ละลายพฤติกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูต่างห้องที่

จึงได้จัดทำโครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ปีการศึกษา ๒๕๖๕ นี้ขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์ด้านการจัดการความรู้จากหน่วยงานภายนอก ซึ่งจะทำให้มีทัศนคติและมุมมองที่กว้างไกล และสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ครู และบุคลากรได้แนวคิดวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

๒.๒ เพื่อให้ครู และบุคลากรได้ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน

๒.๓ เพื่อให้ครู และบุคลากรผ่อนคลายความตึงเครียด ละลายพฤติกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูต่างท้องถิ่น

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ด้านปริมาณ

- ครู และบุคลากรร้อยละ ๘๕ ได้ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน

๓.๒ ด้านคุณภาพ

- ครู และบุคลากรที่ได้ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อการศึกษาดูงานในระดับดีขึ้นไป

๔. วิธีดำเนินการ

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑	กิจกรรมที่ ๑ การวางแผนการดำเนินงาน(P) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๑.๑ ประชุมคณะครูและบุคลากร มอบหมาย ผู้รับผิดชอบ แต่งตั้งคณะทำงาน ๑.๒ ค้นหาสถานที่ศึกษาดูงาน	มิถุนายน ๒๕๖๕	ผอ.ชูชาติ ครูพิมพ์ชนก
๒	กิจกรรมที่ ๒ ดำเนินการตามแผน(D) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๒.๑ ตั้งคณะกรรมการ ๒.๒ ติดต่อสถานที่ศึกษาดูงาน ๒.๓ ไปศึกษาดูงานตามสถานที่ที่ติดต่อไว้	กรกฎาคม ๒๕๖๕ ถึง มกราคม ๒๕๖๖	ผอ.ชูชาติ ครูพิมพ์ชนก
๓	กิจกรรมที่ ๓ การกำกับ นิเทศ ติดตาม(C) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๓.๑ ติดตาม ตรวจสอบผลการศึกษาดูงาน	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	ครูพิมพ์ชนก
๔	กิจกรรมที่ ๔ การปรับปรุงและการพัฒนา(A) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๔.๑ สรุปผล และรายงาน	มีนาคม ๒๕๖๖	ครูพิมพ์ชนก

๕. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ระยะเวลา	ตลอดปีการศึกษา ๒๕๖๕
สถานที่	นอกสถานศึกษา

๖.การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมินผล	เครื่องมือประเมินผล
ด้านปริมาณ ครู และบุคลากรร้อยละ ๘๕ ได้ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน	สอบถาม	แบบสอบถาม
ด้านคุณภาพ ครู และบุคลากรที่ได้ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อการศึกษาดูงานในระดับดีขึ้น	สอบถาม	แบบประเมินความพึงพอใจ

๗. งบประมาณ

ได้รับจัดสรรจากงบอุดหนุนรายหัวจำนวน ๘๐,๐๐๐ บาท (แปดหมื่นบาทถ้วน)

รายละเอียดประมาณการการใช้งบประมาณ

โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา จัดซื้อ/จัด จ้าง	รายการ	แหล่ง งบประมาณ	จำนวนเงิน	ผู้รับผิดชอบ
โครงการศึกษา ดูงานเพื่อ พัฒนาศักยภาพ บุคลากร	พ.ย. - ม.ค. ๒๕๖๖	๑. ค่าจ้างเหมารถบัส ปรับอากาศ	งบอุดหนุน รายหัว	๓๙,๐๐๐	ครูพิมพ์ชนก
		๒. ค่าที่พัก ๑ คืน พร้อมอาหารเช้า และอาหารเช้า	งบอุดหนุน รายหัว	๓๒,๐๐๐	ครูพิมพ์ชนก
		๓. ค่าอาหารเช้า (วันกลับ)	งบอุดหนุน รายหัว	๗,๐๐๐	ครูพิมพ์ชนก
		๔. ค่าป้ายไวนิล	งบอุดหนุน รายหัว	๒,๐๐๐	ครูพิมพ์ชนก
รวมเงิน				๘๐,๐๐๐	ครูพิมพ์ชนก

๘. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๘.๑ ด้านปริมาณ ครู และบุคลากรได้ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน	ร้อยละ ๘๕

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๘.๒ ด้านคุณภาพ ๑. ครู และบุคลากรที่ได้ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อการศึกษาดูงานในระดับดีขึ้นไป ๒. แบบสอบถามความพึงพอใจในการศึกษาดูงาน	อยู่ในระดับดี

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ ครูได้แนวคิดวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

๙.๒ ครูได้ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน

๙.๓ ครูผ่อนคลายความตึงเครียด ลดผลกระทบจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูต่างห้องที่

ลงชื่อ _____ ผู้เสนอโครงการ
(นางสาวพิมพ์ชนก นาคจำรูญ)
ตำแหน่ง ครูโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก

ลงชื่อ _____ ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายปกรณ์ เพ็ญจันทร์)
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก

ลงชื่อ _____ ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายสุวิจักขณ์ เหมือนโพธิ์)
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก

ลงชื่อ _____ ผู้อนุมัติโครงการ
(นายชูชาติ โพธิ์เพชร)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก

โครงการ	พัฒนาบุคลากร	
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นายปรกรณ์ เพ็ญจันทร์	
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง	
คณะกรรมการ	นายปรกรณ์ เพ็ญจันทร์	หัวหน้าโครงการ
	นางสาวพิมพ์ชนก นาคจำรูญ	รองหัวหน้าโครงการ
	นางสายสมร โพธิ์อ่อน	กรรมการ
	นางสาวพนิดา ฤทธิ์บำรุง	กรรมการ
	หัวหน้าสายทุกระดับชั้น	กรรมการ
	นางช่อผกา พูลทอง	เลขานุการ
ระยะเวลาดำเนินการ	ตลอดปีการศึกษา ๒๕๖๕	

สนองนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้านที่ ๓ ด้านคุณภาพ

ข้อที่ ๓.๔ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

สัมพันธ์กับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ ๒ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ

ข้อที่ ๒.๔ พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

สนองนโยบายพัฒนาการศึกษาวิถีคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓

ข้อที่ ๙. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสมรรถนะ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีจิตวิญญาณความเป็นครู พัฒนาตนเองด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

สอดคล้องกลยุทธ์สถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๒๘ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพทั้งระบบ เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะในรูปแบบที่หลากหลาย

๑. หลักการและเหตุผล

จากผลการดำเนินงานภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา ๒๕๖๔ นั้น ผลปรากฏว่า การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนนั้น ได้เผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ซึ่งส่งผลทำให้โรงเรียนมีความจำเป็นต้องปฏิบัติตามมาตรการการเว้นระยะห่างทางสังคม กอปรกับหน่วยงานต่างๆ ที่จัดการอบรม สัมมนาให้ความรู้ต่างๆ ก็จำเป็นต้องปฏิบัติตามมาตรการดังกล่าว จึงทำให้การรูปแบบพัฒนาบุคลากรรวมไปถึงประสิทธิผลนั้น เกิดขึ้นในวงแคบตามมา

แต่ทั้งนี้ ด้วยนโยบายจากผู้บริหารสถานศึกษาและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในชุมชนท้องถิ่น ได้นำวิกฤตการณ์ในครั้งนี้มาเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาส ที่จะทำให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้ที่จะปรับตัว ปรับวิธีการทำงาน ปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการให้สามารถดำเนินไปได้ควบคู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น การให้ความรู้แก่บุคลากรในการวางแผนรับมือต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) การเรียนรู้ที่จะจัดการเรียนการสอนตามมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม มาตรการ

๖ ข้อ ในด้านสุขอนามัยและการเฝ้าระวัง การประยุกต์จัดการเรียนรู้ในรูปแบบ ON LINE, ON SITE, และ ON HAND เป็นต้น และสามารถส่งผลให้บุคลากรทุกคนในองค์กรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ปราศจากความหวุ่นวิตกและเกิดประสบการณ์สามารถรับมือเมื่อมีวิกฤตการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นอีกในอนาคต

ซึ่งในปีการศึกษา ๒๕๖๕ นี้ โครงการพัฒนาบุคลากร ได้เรียนรู้จากสถานการณ์ที่ผ่านมา และได้ประชุมวางแผนกับคณะทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการปรับเปลี่ยนกิจกรรมต่างๆ ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นอีกครั้งในอนาคตข้างหน้าต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ความสามารถและนำความรู้มาปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ให้มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติจากต้นสังกัดและตามสถานการณ์ในปัจจุบัน

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ด้านปริมาณ

- จำนวนครูและบุคลากรในโรงเรียน ที่ได้เข้ารับการพัฒนาจากการอบรม ประชุม สัมมนา ในปีการศึกษา ๒๕๖๕ หรือรูปแบบต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติจากต้นสังกัดและตามสถานการณ์ในปัจจุบัน ร้อยละ ๑๐๐

๓.๒ ด้านคุณภาพ

- ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถนำเสนอแนวทางการนำความรู้จากการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จากการเข้ารับ การอบรม ประชุม สัมมนา หรือรูปแบบต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติจากต้นสังกัดและตามสถานการณ์ในปัจจุบัน มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

- ครูและบุคลากร มีความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากขึ้นไป

๔. วิธีดำเนินการ

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑	กิจกรรมที่ ๑ การวางแผนการดำเนินงาน(P) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๑.๑ ประชุมคณะทำงาน ชี้แจงทำความเข้าใจ ๑.๒ ร่วมกำหนดกรอบการดำเนินงาน	พฤษภาคม ๒๕๖๕	นายปกรณ์ เพ็ญจันทร์ และ คณะทำงาน
๒	กิจกรรมที่ ๒ ดำเนินการตามแผน(D) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๒.๑ การมอบหมายครูเข้าร่วม อบรม ประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน หรือรูปแบบต่างๆ ที่มีความสอดคล้อง กับแนวปฏิบัติจากต้นสังกัดและตามสถานการณ์ใน ปัจจุบัน เป็นต้น	ตลอดปีการศึกษา	นายปกรณ์ เพ็ญจันทร์ และ คณะทำงาน

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	๒.๒ การอนุมัติงบประมาณสนับสนุนในการเข้าร่วม อบรม ประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน (ตามหนังสือ ราชการให้สามารถเบิกจ่ายจากต้นสังกัดได้) หรือ รูปแบบต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติจากต้น สังกัดและตามสถานการณ์ในปัจจุบัน		
๓	กิจกรรมที่ ๓ การกำกับ นิเทศ ติดตาม(C) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๓.๑ การรายงานผลการเข้าร่วม อบรม ประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน หรือรูปแบบต่างๆ ที่มีความสอดคล้อง กับแนวปฏิบัติจากต้นสังกัดและตามสถานการณ์ใน ปัจจุบัน ต่อผู้บังคับบัญชา ๓.๒ การรายงานแนวทาง/แนวคิด ในการนำผลการ เข้าร่วม อบรม ประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน หรือ รูปแบบต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติจากต้น สังกัดและตามสถานการณ์ในปัจจุบัน มาพัฒนา สถานศึกษา	ตลอดปีการศึกษา	นายปรกรณ์ เพ็ญจันทร์ และ คณะทำงาน
๔	กิจกรรมที่ ๔ การปรับปรุงและการพัฒนา(A) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๔.๑ การรายงานผลการดำเนินโครงการและ ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๔.๒ รายงานสรุปโครงการและแนวทางการพัฒนา	มีนาคม ๒๕๖๖	นายปรกรณ์ เพ็ญจันทร์ และ คณะทำงาน

๕. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ระยะเวลา ตลอดปีการศึกษา ๒๕๖๕
สถานที่ โรงเรียนอนุบาลท่าตะโก

๖. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมินผล	เครื่องมือประเมินผล
ด้านปริมาณ - มีจำนวนครูและบุคลากรในโรงเรียน ที่ ได้เข้ารับการพัฒนาจากการอบรม ประชุม สัมมนา หรือรูปแบบต่างๆ ที่มีความสอดคล้อง กับแนวปฏิบัติจากต้นสังกัดและตาม	ประเมินโดยการสำรวจ	แบบสำรวจการพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา ๒๕๖๕

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมินผล	เครื่องมือประเมินผล
สถานการณ์ในปัจจุบัน ในปีการศึกษา ๒๕๖๕ ทุกคน		
ด้านคุณภาพ - ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถนำเสนอแนวทางการนำความรู้จากการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จากการเข้ารับ การอบรม ประชุม สัมมนา หรือรูปแบบต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติจากต้นสังกัดและตามสถานการณ์ในปัจจุบัน มาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ - ครูและบุคลากร มีความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาบุคลากร	- ประเมินโดยการตรวจและติดตามการรายงานผลการประชุม อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน หรือรูปแบบต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติจากต้นสังกัดและตามสถานการณ์ในปัจจุบัน - การนำเสนอแนวทาง/แนวคิดในการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน เช่น การเสนอโครงการ/โครงการ กระบวนการทำงาน/กิจกรรม/นวัตกรรมใหม่ เป็นต้น - การสำรวจความพึงพอใจ	- บันทึกการประชุม อบรม สัมมนาและการศึกษาดูงาน หรือรูปแบบต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติจากต้นสังกัดและตามสถานการณ์ในปัจจุบัน - แบบรายงานสรุปผลการพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา ๒๕๖๕ - แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร

๗. งบประมาณ

ได้รับจัดสรรจาก งบอุดหนุนรายหัว จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท

รายละเอียดประมาณการการใช้งบประมาณ

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาจัดซื้อ/จัดจ้าง	รายการ	แหล่งงบประมาณ	จำนวนเงิน	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาบุคลากร	ตลอดปีการศึกษา	การอนุมัติงบประมาณสนับสนุน ในการเข้าร่วม อบรม ประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน	งบอุดหนุนรายหัว	๔๐,๐๐๐	นายปรกรณ์ เพื่องจันทร์
รวม				๔๐,๐๐๐ บาท	

๘. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
ด้านปริมาณ - จำนวนครูและบุคลากรในโรงเรียน ที่ได้เข้ารับการพัฒนาจากการอบรม ประชุม สัมมนา หรือรูปแบบต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติจากต้นสังกัดและตามสถานการณ์ในปัจจุบัน ในปีการศึกษา ๒๕๖๕	ร้อยละ ๑๐๐
ด้านคุณภาพ - ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถนำเสนอแนวทางการนำความรู้จากการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จากการเข้ารับ การอบรม ประชุม สัมมนา หรือรูปแบบต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติจากต้นสังกัดและตามสถานการณ์ในปัจจุบัน ในปีการศึกษา ๒๕๖๕ มาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ - ครูและบุคลากร มีความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับ มาก ขึ้นไป	ระดับ มาก ขึ้นไป

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่เป็นองค์ความรู้ใหม่และมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น

๙.๒ ทำให้เกิด โครงการ/โครงการ/กระบวนการทำงาน/กิจกรรม/นวัตกรรมใหม่ จากการอบรม ประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน หรือรูปแบบต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติจากต้นสังกัดและตาม สถานการณ์ในปัจจุบัน

๙.๓ นักเรียนได้รับความรู้และทักษะกระบวนการต่างๆ รวมไปถึงประสบการณ์ที่เกิดจากโครงการ/ โครงการ/กระบวนการทำงาน/กิจกรรม/นวัตกรรมใหม่ที่หลากหลาย อันเป็นผลมาจากการพัฒนาของครู

ลงชื่อ _____ ผู้เสนอโครงการ
(นายปรกรณ์ เพ็ญจันทร์)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก

ลงชื่อ _____ ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายปรกรณ์ เพ็ญจันทร์)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก

ลงชื่อ _____ ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายสุวิจักขณ์ เหมือนโพธิ์)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก

ลงชื่อ _____ ผู้อนุมัติโครงการ
(นายชูชาติ โพธิ์เพชร)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก

โครงการ	บริหารจัดการการขาดแคลนอัตรากำลัง	
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นายสุวิจักขณ์ เหมือนโพธิ์	
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง	
คณะทำงาน	นายสุวิจักขณ์ เหมือนโพธิ์	หัวหน้าโครงการ
	นางสาวพิมพ์ชนก นาคจำรูญ	รองหัวหน้าโครงการ
	นางสายสมร โพธิ์อ่อง	กรรมการ
	หัวหน้าสายทุกระดับชั้น	กรรมการ
	นางสาวช่อผกา พูลทอง	เลขานุการ
ระยะเวลาดำเนินการ	ตลอดปีการศึกษา ๒๕๖๕	

สนองนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้านที่ ๔ ด้านประสิทธิภาพ

ข้อ ๔.๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีนวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัยและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

สัมพันธ์กับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ ๒ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ

ข้อที่ ๒.๒ มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา

สอดคล้องกลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓

ข้อที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการ

สอดคล้องกลยุทธ์สถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๘ บริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ นำแผนไปปฏิบัติด้วยกระบวนการติดตามตรวจสอบประเมินผลและปรับปรุงพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพบริหารจัดการอัตรากำลังทรัพยากรทางการศึกษา และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ใช้ระบบการนิเทศภายใน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายภายใต้การบริหารจัดการที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลนั้น นอกเหนือจากการเรียนการสอนให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพแล้ว บุคลากรทางการศึกษายังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ประเด็นหนึ่งที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาก็คือ อัตราส่วนของครูต่อนักเรียน ควรต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดโดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ แต่ในปัจจุบันโรงเรียนอนุบาลท่าตะโกมีครูเกษียณอายุราชการอยู่ต่อเนื่องตลอดระยะเวลา ๓ – ๕ ปีการศึกษา ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนอัตรากำลังครูเป็นอย่างมาก

ซึ่งในปีการศึกษา ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา โรงเรียนได้นำงบประมาณจากโครงการบริหารจัดการการขาดแคลนอัตรากำลัง จ้างครูผู้สอนเพื่อเป็นรองรับครูที่เกษียณอายุราชการและอยู่ระหว่างการคืนตำแหน่ง และนอกจากการจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรองรับการเกษียณแล้ว โรงเรียนได้จ้างครูผู้สอนเข้าเต็มเต็มให้กับการ

พัฒนานักเรียนในด้านอื่นๆ เช่น ครูสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ ครูสาขาวิชาภาษาไทยและครูสาขาวิชาดนตรี-นาฏศิลป์ เป็นต้น

ดังนั้น ในปีการศึกษา ๒๕๖๕ โรงเรียนอนุบาลท่าตะโกมีจึงได้ดำเนินการจัดทำโครงการบริหารจัดการการขาดแคลนอัตรากำลัง เพื่อไว้สำหรับการรองรับและการพัฒนาผู้เรียนในด้านอื่นๆ ดังที่ได้กล่าวมาในข้างต้น ทั้งนี้ก็เป็นไปเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในเชิงบริหารอัตรากำลัง และประสิทธิผลที่จะเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน การกระจายและจัดสรรชั่วโมงสอนในการสอนของครูผู้สอนให้มีความเหมาะสมตามเกณฑ์และมีสอดคล้องกับจำนวนนักเรียนต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อดำเนินการจัดจ้างครูและบุคลากรส่งเสริมการจัดการศึกษาในสาขาที่ขาดแคลนตามภารกิจและความจำเป็นของสถานศึกษา

๒.๒ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ด้านปริมาณ

- สามารถจัดจ้างครูและบุคลากรส่งเสริมการจัดการศึกษาในสาขาที่ขาดแคลน จำนวน ๔ คน (ครูสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ ครูสาขาวิชาภาษาไทย ครูสาขาดูริยางคศาสตร์ตะวันตก และครูสาขาวิชาดนตรี-นาฏศิลป์)

๓.๒ ด้านคุณภาพ

- ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครองและนักเรียน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการการขาดแคลนอัตรากำลัง ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากขึ้นไป

- ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครองและนักเรียน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูจ้างสอนอยู่ในระดับมากขึ้นไป

๔. วิธีดำเนินการ

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑	กิจกรรมที่ ๑ การวางแผนการดำเนินงาน(P) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๑.๑ ประชุมคณะครูและบุคลากร เพื่อสำรวจอัตรากำลังและความจำเป็นในการจัดจ้าง ๑.๒ นำเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อขอความเห็นและพิจารณาอนุมัติ	มีนาคม ๒๕๖๕	๑. ผู้อำนวยการโรงเรียน ๒. หัวหน้าสายชั้นและหัวหน้ากลุ่มสาระฯ ๓. คณะกรรมการสถานศึกษา
๒	กิจกรรมที่ ๒ ดำเนินการตามแผน(D) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๒.๑ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดปีการศึกษา ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา ๒.๒ ดำเนินการต่อสัญญาจ้าง	เมษายน ถึง พฤษภาคม ๒๕๖๕	๑. ผู้อำนวยการโรงเรียน ๒. หัวหน้าโครงการ ๓. คณะกรรมการสถานศึกษา ๔. คณะทำงาน

๒.๓ มอบหมายงานในหน้าที่ตลอดปีการศึกษา ๒๕๖๔		
กิจกรรมที่ ๓ การกำกับ นิเทศ ติดตาม(C) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๓.๑ กำกับติดตาม การปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒ พิจารณาผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน สถานศึกษา	เมษายน ถึง พฤษภาคม ๒๕๖๖	๑. ผู้อำนวยการโรงเรียน ๒. หัวหน้าโครงการ ๓. คณะกรรมการสถานศึกษา คณะทำงาน
กิจกรรมที่ ๔ การปรับปรุงและการพัฒนา(A) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๔.๑ ร่วมประเมินผลการปฏิบัติของครูที่ดำเนินการจ้าง ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่และเมื่อครบกำหนดสัญญาจ้าง ๔.๒ นำเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อนำเสนอต่อ คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาต่อไป	ตลอดปีการศึกษา ๒๕๖๕ ถึง มีนาคม ๒๕๖๖	๑. ผู้อำนวยการโรงเรียน ๒. หัวหน้าโครงการ ๓. คณะกรรมการสถานศึกษา คณะทำงาน

๕. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖

สถานที่ โรงเรียนอนุบาลท่าตะโก

๖.การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมินผล	เครื่องมือประเมินผล
ด้านปริมาณ - มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการคัดเลือกและเพียงพอต่อจำนวนชั้นเรียนและสาขาวิชาที่ขาดแคลน	การตรวจสอบ	๑. แผนการจัดการเรียนรู้ ๒. รายงานโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย ๓. แบบนิเทศชั้นเรียน ๔. คำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ๕. ผลสัมฤทธิ์และผลงานที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ๖. หลักฐาน ร่องรอยที่เกิดจากการพัฒนาตนเอง
ด้านคุณภาพ - ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครองและนักเรียนมีความพึงพอใจ ต่อการบริหารจัดการการขาดแคลนอัตรากำลังของโรงเรียนอยู่ในระดับมากขึ้นไป	๑. การนิเทศ ๒. ประเมินผลจากกระบวนการจัดการจัดการเรียนรู้ ๓. ประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง	๑. แบบนิเทศชั้นเรียน ๒. รายงานผลการปฏิบัติงานและผล การประเมินตนเองรายบุคคล ๓. แบบประเมินความพึงพอใจ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมินผล	เครื่องมือประเมินผล
- ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครองและนักเรียน มีความพึงพอใจ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ของครูจ้างสอนอยู่ในระดับมาก ขึ้นไป		

๗. งบประมาณ

ได้รับจัดสรรจากแหล่งงบประมาณ งบอุดหนุนรายหัว จำนวน ๒๔๐,๐๐๐ บาท

รวมได้รับการจัดสรรทั้งสิ้น.....๒๔๐,๐๐๐.....บาท (....สองแสนสี่หมื่นบาทถ้วน....)

รายละเอียดประมาณการการใช้งบประมาณ

โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา จัดซื้อ/จัดจ้าง	รายการ	แหล่ง งบประมาณ	จำนวนเงิน	ผู้รับผิดชอบ
บริหารจัดการ การขาดแคลน อัตรากำลัง	ตลอดปี การศึกษา ๒๕๖๕	เงินค่าจ้างครูราย เดือน จำนวน ๔ ราย (รายละเอียด ๖,๐๐๐ บาท x ๑๒ เดือน) ดังนี้	งบอุดหนุน รายหัว	๒๔๐,๐๐๐	นายสุวิจักขณ์ เหมือนโพธิ์
		๑. ครูสาขา ดนตรี-นาฏศิลป์ ๑ ราย			
		๒. ครูสาขา ดุริยางคศาสตร์ ตะวันตก ๑ ราย			
		๓. ครูสาขาวิชา ภาษาไทย ๑ ราย			
		๔. ครูสาขา คอมพิวเตอร์ ๑ ราย			
รวมเงิน				๒๔๐,๐๐๐	

๘. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๘.๑ ด้านปริมาณ - สามารถจัดจ้างครูและบุคลากรส่งเสริมการจัดการศึกษาในสาขาที่ขาดแคลน	๔ คน
๘.๒ ด้านคุณภาพ - ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครองและนักเรียน มีความพึงพอใจ ต่อการบริหารจัดการการขาดแคลนอัตรากำลังของโรงเรียน อยู่ในระดับมากขึ้นไป	ร้อยละ ๙๒
- ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครองและนักเรียน มีความพึงพอใจ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูจ้างสอน อยู่ในระดับมากขึ้นไป	ร้อยละ ๙๒

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

โรงเรียนสามารถบริหารจัดการแก้ปัญหาครูและบุคลากรไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนให้นักเรียนได้ พร้อมได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการ เข้ามามีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษาให้นักเรียนทุกคน

ลงชื่อ _____ ผู้เสนอโครงการ
 (นายสุวิจักขณ์ เหมือนโพธิ์)
 รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก

ลงชื่อ _____ ผู้เห็นชอบโครงการ
 (นายปกรณ์ เพ็ญจันทร์)
 รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก

ลงชื่อ _____ ผู้เห็นชอบโครงการ
 (นายสุวิจักขณ์ เหมือนโพธิ์)
 รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก

ลงชื่อ _____ ผู้อนุมัติโครงการ
 (นายชูชาติ โพธิ์เพชร)
 ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก