



# แผนบริหาร ทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนวัดแสงสรรค์



## คำนำ

ในช่วงแห่งการปฏิรูปสังคมไทยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหัวใจสำคัญ ที่จะทำให้ระบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่างๆของทุกๆหน่วยงานและทุกภาคส่วนสามารถขับเคลื่อน ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนวัดแสงสรรค์ จึงได้วางแผนและจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากร บุคคลขึ้น เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความพร้อมรับสถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศของรัฐบาลและ เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ การศึกษาชาติ อันจะเป็นเครื่องมือส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกๆ ด้านไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

งานบุคลากร  
โรงเรียนวัดแสงสรรค์

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ข้อมูลทั่วไป	1
ความเป็นมานโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	6
การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย	7
หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	8
การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	8
โครงการพัฒนาครูสู่ศตวรรษที่ 21	9

## ข้อมูลทั่วไป

### ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนวัดแสงสรรค์ ตั้งอยู่เลขที่ 360 ซอย รังสิต-นครนายก 31 ถนน รังสิตนครนายก ตำบล ประชาธิปัตย์ อำเภอ ธัญบุรี จังหวัด ปทุมธานี หมายเลขโทรศัพท์ 02 5331099 หมายเลขโทรสาร 02 5332089 Email: udom7890@hotmail.com website <http://www.sangsan.ac.th>

เปิดสอน ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีเนื้อที่ 6 ไร่ 40 ตารางวา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเขตพื้นที่เขตบริการ ซอยรังสิต - นครนายก 31 ถึง ซอยรังสิต - นครนายก 68

### ปรัชญาของโรงเรียน

“ วิชา จรณ สมปนา สาเสฐฐา ” ผู้รู้ดีและประพฤติดีเป็นผู้ที่เจริญ

คำขวัญของโรงเรียน : โรงเรียนงามสง่า การศึกษาก้าวหน้า

ใฝ่คุณธรรมนำความรู้ อยู่อย่างพอเพียง

อัตลักษณ์ : วัฒนธรรมไทย ไหว้สวย

จุดเน้นการพัฒนาระดับปฐมวัย : ส่งเสริมพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : อ่านออกเขียนได้คิดเลขเป็น

### วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงเรียนวัดแสงสรรค์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้วิถีใหม่ ใส่ใจความเป็นไทย พร้อมพัฒนาการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานความร่วมมือของภาคีเครือข่าย มุ่งสู่สถานศึกษาปลอดภัย และยั่งยืน

### พันธกิจ (Mission)

1. ปลูกฝังคุณธรรม วิถีประชาธิปไตย รักท้องถิ่นสืบสานวัฒนธรรมที่ดี มีจิตอาสาและอยู่อย่างพอเพียง
2. บริหารและบริการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมให้โอกาสในการเข้าเรียนและดูแลช่วยเหลือนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน
3. พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตร และส่งเสริมทักษะพื้นฐานทางอาชีพ
4. พัฒนาครู และบุคลากรให้มีคุณภาพ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นการปฏิบัติจริงในรูปแบบ Active Learning
5. พัฒนาความพร้อมเพื่อสนองต่อนโยบายหลัก เช่น การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย

6. พัฒนาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา ป้องกันภัยคุกคามในชีวิตทุกรูปแบบ และสุขภาพอนามัยที่ดีเพื่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนครูและบุคลากร

### เป้าประสงค์

1. นักเรียนทุกคนได้รับปลูกฝังคุณธรรม วิถีประชาธิปไตย รักท้องถิ่นสืบสานวัฒนธรรมที่ดี มีจิตอาสาและอยู่อย่างพอเพียง
2. โรงเรียนบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการช่วยเหลือและมีโอกาสการเรียนรู้ทุกคนอย่างเสมอภาคเป็นธรรม และปลอดภัย
3. นักเรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานของการศึกษาขั้นพื้นฐานและได้รับการส่งเสริมเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานทางอาชีพ
4. ครูทุกคนได้รับการพัฒนา และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริงในรูปแบบ Active Learning
5. นักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาตามนโยบายหลัก มีทักษะในศตวรรษที่ 21 การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย
6. โรงเรียนมีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในสถานศึกษา ป้องกันภัยคุกคามในชีวิตทุกรูปแบบ และสุขภาพอนามัยที่ดีเพื่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน ครู และบุคลากร

### กลยุทธ์

1. ส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรม สำนึกรักท้องถิ่นและความเป็นชาติไทย สืบสานวัฒนธรรมที่ดี มีจิตอาสาและอยู่อย่างพอเพียง
2. บริหารสู่ความสำเร็จแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้โอกาสการเรียนรู้และดูแลช่วยเหลือนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน
3. พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้รับการส่งเสริมเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานทางอาชีพ
4. พัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ให้มีความชำนาญในการใช้หลักสูตร และวัดผลประเมินผล เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริงในรูปแบบ Active Learning
5. เร่งรัดพัฒนาความพร้อมเพื่อสนองต่อนโยบายหลัก เช่น มีทักษะในศตวรรษที่ 21 การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย
6. ปรับสภาพสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี ให้มีความปลอดภัย และยั่งยืน

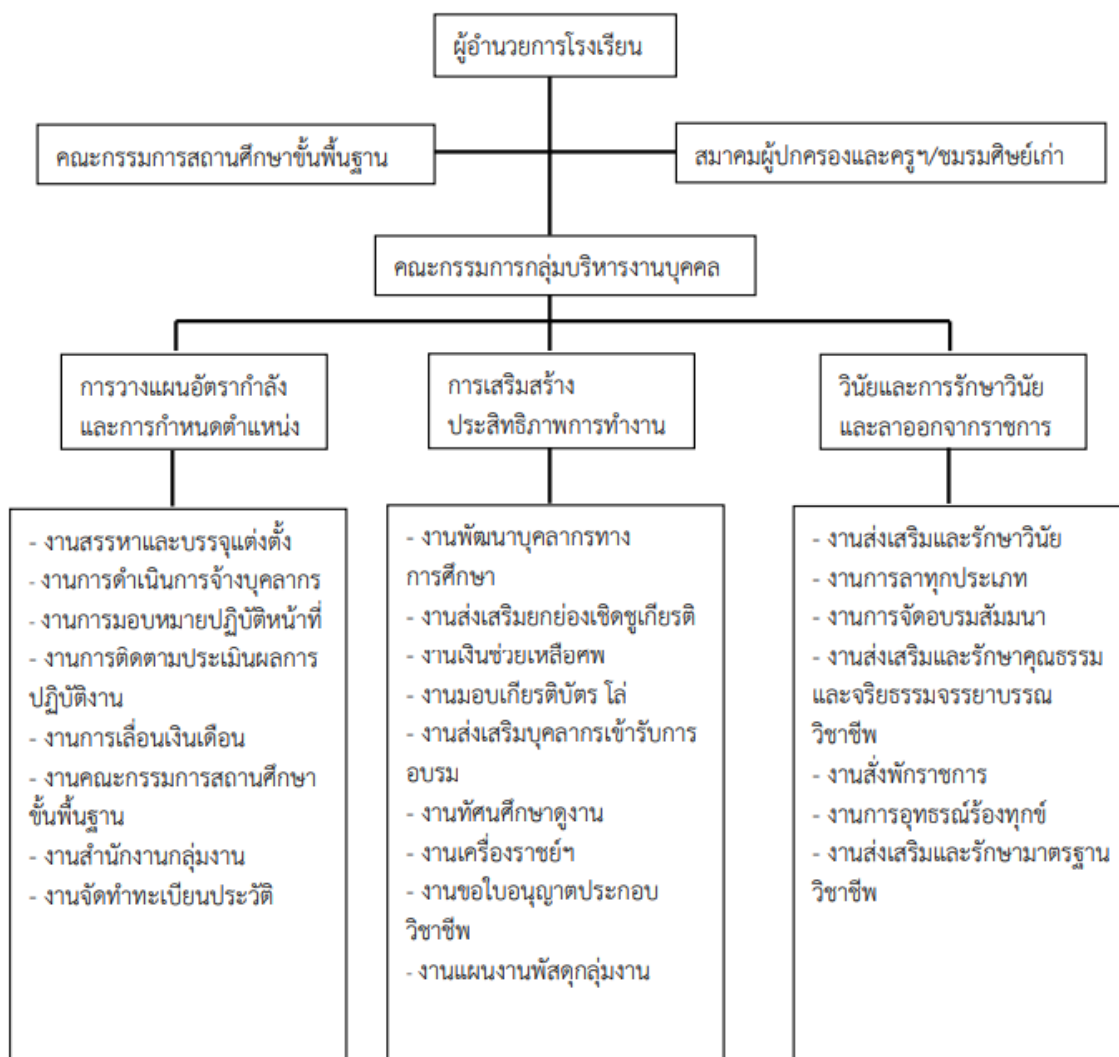
## ข้อมูลบุคลากรในสถานศึกษา

ประเภท / ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)				รวม
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา					
- ผู้อำนวยการ			1		1
- รองผู้อำนวยการ			2		2
รวม			3		3
2. ผู้สอนการศึกษาปฐมวัย					
- ครูปฐมวัย		2	2		4
3. ผู้สอนระดับประถมศึกษา					
- ครูระดับประถมศึกษา		21	12		33
- ครูอัตราจ้าง (สอนประถมฯ) (สัญญาตั้งแต่ 9 เดือนขึ้นไป)		3			3
4. ผู้สอนระดับมัธยมศึกษา					
- ครูระดับมัธยมศึกษา		13	2		15
- ครูอัตราจ้าง (สอนมัธยมฯ) (สัญญาตั้งแต่ 9 เดือนขึ้นไป)		1			1
รวม		40	16		56
5. บุคลากรสายสนับสนุน					
- เจ้าหน้าที่	1				
- ลูกจ้าง	5				
- อื่นๆ (ระบุ) แม่ครัว					
รวม	6				6
รวมทั้งสิ้น	6	40	19		65

ตารางสรุปจำนวนครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สาขาวิชา	จำนวน (คน)	ภาระงานสอนเฉลี่ยของครู 1 คน ในแต่ละสาขาวิชา (ชม./สัปดาห์)
1. บริหารการศึกษา	3	20 ชั่วโมงขึ้นไป
2. ภาษาไทย	10	
3. คณิตศาสตร์	6	
4. วิทยาศาสตร์	6	
5. ภาษาอังกฤษ	7	
6. สังคมศึกษา	4	
7. การประถมศึกษา	2	
8. การศึกษาปฐมวัย/อนุบาลศึกษา	5	
9. พลศึกษา	1	
10. คหกรรมศาสตร์	1	
11. บรรณารักษ์	1	
12. นาฏศิลป์ไทย	1	
13. การสอนดุริยางคศึกษา	1	
14. ดนตรีศึกษา	1	
15. คอมพิวเตอร์	3	
16. ทัศนศิลป์	1	
17. ภาษาจีน	1	
18. ศิลปะ	1	
รวม	59	

## โครงสร้างการบริหารงานบุคคล



## นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนวัดแสงสรรค์

### ความเป็นมา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็น ผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ของสถานศึกษา สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นจะต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา

โรงเรียนวัดแสงสรรค์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของ สถานศึกษา โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ อย่างรอบด้านมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนวัดแสงสรรค์ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

นโยบาย	ระยะเวลา	วิธีการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
ด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน	ต.ค.67 - ก.ย.68	- สรุปและรายงานข้อมูลครูและบุคลากรต่อผู้บริหารและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตรากำลัง	นางสาวปิยวรรณ คงคะจันทร์
ด้านที่ 2 การสรรหา	ต.ค.67 - ก.ย.68	- ประชุมเพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานและวิธีการสรรหา - ประกาศรับสมัคร และดำเนินการคัดเลือกให้มีความชัดเจน เป็นธรรม โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	นางสาวปิยวรรณ คงคะจันทร์
ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร	ต.ค.67 - ก.ย.68	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี - มีกิจกรรมฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	นางสาวปิยวรรณ คงคะจันทร์
ด้านที่ 4 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ	ต.ค.67 - ก.ย.68	- สนับสนุนด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่จำเป็น - ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน - จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต - ส่งเสริมการมีวิทยฐานะ	นางสาวกาญจนา บุญศรีภูมิ
ด้านที่ 5 การเข้าถึงข้อมูล	ต.ค.67 - ก.ย.68	- จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร	นางสาวเกศสิรินทร์ กระแสเทพ

## การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย การบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนวัดแสงสรรค์

### แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน

วางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการ วิชาเอกของสถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580)

### แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 2 การสรรหา

1. กลุ่มงานบุคลากรดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่สถานศึกษามีความต้องการและ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงและอัตราตำแหน่งที่ว่างหรือขาดแคลน

2. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม และโปร่งใส ดังนี้

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 หรือพื้นที่ใกล้เคียง
- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษา โดยการรับย้าย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
- ดำเนินการสรรหาบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามภารกิจในสถานศึกษา โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

### แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร

1. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ด้านต่างๆ ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ อย่างเหมาะสมตามความถนัดและความรู้ความสามารถ

3. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับพัฒนาบุคลากร

4. ส่งเสริมการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสังกัด

### แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 4 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

1. จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดตั้งกองทุนครูโรงเรียนวัดแสงสรรค์ การมอบเกียรติบัตร/วุฒิปัตรหรือช่อดอกไม้แสดงความยินดี การจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดี ภายในองค์กร การมอบของเยี่ยมไข้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง

3. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบที่ทางราชการกำหนด

4. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
5. จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร
6. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการ ต่างๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่างๆไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

#### แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 5 การเข้าถึงข้อมูล

1. มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาโดยครบถ้วนอย่างเป็นระบบระเบียบ สามารถเข้าถึง และใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว
2. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วนทุกกระบวนการที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม

#### หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกฝ่ายของสถานศึกษาให้อยู่ในระเบียบวินัยและจริยธรรม อันดีงาม เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และก่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการนั้น มีหลักเกณฑ์ต่างๆที่บุคลากรจำเป็นต้องรับรู้และถือปฏิบัติ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
2. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
3. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร
4. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. จรรยาบรรณวิชาชีพครู
7. การลงเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
8. หลักเกณฑ์การขาด ลา มาสาย
9. การอยู่เวรรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ
10. โทษทางวินัย

#### การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

โรงเรียนวัดแสงสรรค์ จัดระบบการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีโดยมี ขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. บุคลากรประเมินตนเอง
2. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับแต่งตั้ง ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
3. ฝ่ายบุคลากร นำผลการประเมินในข้อ 1-2 ไปรวบรวม สรุป วิเคราะห์ และจัดทำรายงานผลการ บริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีของสถานศึกษา

ชื่อโครงการ	พัฒนาศักยภาพครูผู้ศตวรรษที่ 21
รหัส / แผนงาน	170 / งานบุคคล
มาตรฐานประกันฯ	มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
กลยุทธ์โรงเรียน	ข้อ 4 พัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ให้มีความชำนาญในการใช้หลักสูตร และวัดผลประเมินผล เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริงในรูปแบบ Active Learning
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางสาวปิยวรรณ คงคะจันทร์และคณะ
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
ระยะเวลาดำเนินการ	พฤษภาคม 2568 – มีนาคม 2569
งบประมาณ	201,150 บาท (เงินรายได้สถานศึกษา)

\*\*\*\*\*

## 1. หลักการและเหตุผล

จากนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และต่อยอดการศึกษาสร้างสรรค์เป็น "ซอฟต์แวร์เวอร์" ในการสื่อสารภาพลักษณ์ของประเทศและนำเสนอความเป็นไทยสู่สากลโดยกำหนดเป็นนโยบายกำหนดไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ความปลอดภัย ด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ด้านคุณภาพการศึกษา และด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยด้านคุณภาพการศึกษา กำหนดให้ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 พัฒนาสมรรถนะครูด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เทคโนโลยีดิจิทัล จิตวิญญาณความเป็นครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และสมรรถนะด้านด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ พัฒนาผู้บริหารให้มี "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง" ปรับบทบาทของครูจาก "ผู้สอน" เป็น "โค้ช" ที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งการยกระดับครูสู่วิชาชีพชั้นสูง มีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู ประกอบกับกลยุทธ์ของโรงเรียนข้อที่ 4 พัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ให้มีความชำนาญในการใช้หลักสูตร และวัดผลประเมินผล เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริงในรูปแบบ Active Learning

โรงเรียนวัดแสงสรรค์ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษานั้น จำเป็นจะต้องมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเป็นการเปิดมุมมอง และโลกทัศน์ในแบบต่างๆ เพื่อจะได้นำมาถ่ายทอดสู่ผู้เรียน ตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีต่อบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อจะได้มีร่างกายและจิตใจพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทุกปีอย่างต่อเนื่อง

## 2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ (มฐ.2.4)
- 2.2 เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ (มฐ.3.1)
- 2.3. เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู

## 3. เป้าหมาย

- 3.1 เชิงปริมาณ

3.1.1 ครู และบุคลากรของโรงเรียนวัดแสงสรรค์ร้อยละ 100 ได้รับการพัฒนาอบรมตามที่วางแผนใน ID PLAN

3.1.2 ครู กรรมการสถานศึกษาและบุคลากรของโรงเรียนวัดแสงสรรค์ร้อยละ 100 ได้รับการพัฒนาอบรมตามที่โรงเรียนพัฒนาเสริมให้และศึกษาดูงานอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง

### 3.2 เชิงคุณภาพ

3.2.1 ครูและบุคลากรมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพอยู่ในระดับดีขึ้นไปร้อยละ 100

3.2.2 ครูสามารถจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ อยู่ในระดับดีขึ้นไปร้อยละ 100

3.2.3. ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป ร้อยละ 100

## 4. กิจกรรมการดำเนินงานและรายละเอียดค่าใช้จ่ายงบประมาณ

กิจกรรม	งบประมาณ				ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม		
<b>1. ชั้นเตรียมการ</b> - ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำโครงการ และวางแผนในการดำเนินงาน - เสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาอนุมัติ โครงการ					พ.ค. 68	อ.ปิยวรรณ และคณะ
<b>2. ชั้นดำเนินการ</b> กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาศักยภาพครูผู้ ศตวรรษที่ 21 ด้วยการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน 1.1 อบรมเชิงปฏิบัติการด้านจิตวิญญาณ ความเป็นครู และจรรยาบรรณวิชาชีพครู 1.1 ค่าตอบแทนวิทยากรเหมาจ่ายเป็น คณะ 1 วัน (1 คณะ x 6 ชม. x 1 วัน) 1.2 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (60 คน x 35 บาท x 2 มื้อ x 1 วัน) 1.3 ค่าอาหารกลางวัน (60 คน x 50 บาท x 1 มื้อ x 1 วัน) 1.4 ค่าวัสดุ กระดาษบุรูป ปากกาเคมี ฯลฯ 1.2 อบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนา ประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน 1.2.1 ค่าตอบแทนวิทยากร 1 วัน (2 คน x 1,200 บาท x 6 ชม. x 1 วัน) 1.2.2 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	7,200	4,200	2,000	7,200	พ.ค. 68 - มี.ค. 69  พ.ค.68	อ.ปิยวรรณ
	14,400	4,200		14,400	มี.ค.69	

กิจกรรม	งบประมาณ				ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้จ่าย	ค่าวัสดุ	รวม		
(60 คน x 35 บาท x 2 มื้อ x 1 วัน) 1.2.3 ค่าอาหารกลางวัน		3,000		3,000	มี.ค.69	
(60 คน x 50 บาท x 1 มื้อ x 1 วัน) 1.2.4 ค่าวัสดุ			2,000	2,000		
1.3 ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ 2 วัน 1 คืน 1.3.1 ค่าของสมนาคุณในการดูงาน (3 ที่ x 1,500)			4,500	4,500		
1.3.2 ค่ารถโดยสารไม่ประจำทาง - รถปรับอากาศ พร้อมน้ำมัน เชื้อเพลิง จำนวน 1 คัน		30,000		30,000		
- รถตู้ พร้อมน้ำมันเชื้อเพลิง จำนวน 1 คัน		10,000		10,000		
1.3.3 ค่าอาหารเช้า		3,000		3,000		
(60 คน x 50 บาท x 1 มื้อ x 1 วัน) 1.3.4 ค่าอาหารกลางวัน		36,000		36,000		
(60 คน x 300 บาท x 1 มื้อ x 2 วัน) 1.3.5 ค่าอาหารเย็น		18,000		18,000		
(60 คน x 300 บาท x 1 มื้อ x 1 วัน) 1.3.6 ค่าที่พัก แบบห้องพักรู พร้อม อาหารเช้า		42,000		42,000		
(60 คน x 700 บาท x 1 คืน)						
กิจกรรมที่ 2 : ส่งเสริมการอบรมพัฒนา ตนเองตาม ID PLAN					พ.ค.68 – มี.ค.69	อ.ภัทรวรรณ
กิจกรรมที่ 3 : การส่งเสริมสนับสนุนการ ประเมินวิทยฐานะ ด้วยการประเมินการ พัฒนางานตามข้อตกลง					ก.ย.68	อ.ปิยวรรณ
3.1 ค่าตอบแทนกรรมการ (2 คน x 1,000 บาท x 4 วัน)	8,000			8,000		
3.2 ค่าพาหนะกรรมการ (3 คน x 300 บาท x 4 วัน)	1,200			1,200		
กิจกรรมที่ 4 : ยกย่องเชิดชู คัดเลือกครู และบุคลากรดีเด่น “ครูดีศรีแสงสรรค์”					มี.ค.69	อ.กาญจนา
4.1 ค่ากระดาษสำหรับทำ เกียรติบัตร			200	200		

กิจกรรม	งบประมาณ				ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม		
4.2 ค่ากรอบเกียรติบัตร (20 อัน x 220)			4,400	4,400		
4.3 ค่าโฟมเขียนป้าย			200	200		
4.3 ค่ากระดาษ A4 80 แกรม (5 รีม x 130 บาท)			650	650		
4.4 ค่าสี และวัสดุอื่นๆ			3,000	3,000		
กิจกรรมที่ 5 : ส่งเสริมการขอมือเครื่อง ราชย์อิสริยาภรณ์					พ.ค.68 – มี.ค.69	อ.ภัทรวรรณ
กิจกรรมที่ 6 : เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ					พ.ค.68 – มี.ค.69	อ.กาญจนา
กิจกรรมที่ 7 : ส่งเสริมศักยภาพการ บริหารงานบุคลากรโรงเรียนวัดแสงสรรค์ - งานบริหารอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา จำนวน 65 คน - งานสรรหาบรรจุแต่งตั้ง - งานบำเหน็จความชอบ - งานทะเบียนประวัติ					พ.ค.68 – มี.ค.69	อ.ปิยวรรณ และคณะ
3. <b>ขั้นประเมินผล</b> - ติดตามและประเมินผล					มี.ค. 69	อ.ปิยวรรณ และคณะ
4. <b>ขั้นสรุปและรายงานผล</b> - สรุปผล / รายงานผล					มี.ค. 69	อ.ปิยวรรณ และคณะ
<b>รวมเป็นเงินทั้งสิ้น</b>	<b>30,800</b>	<b>153,400</b>	<b>16,950</b>	<b>201,150</b>		




## 5. การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
<b>เชิงปริมาณ</b>			
1. ครู และบุคลากรของโรงเรียนวัดแสงสรรค์ร้อยละ 100 ได้รับการพัฒนาอบรมตามที่วางแผนใน ID PLAN	- ร้อยละ 100	- บันทึก	- แบบบันทึก
2. ครู กรรมการสถานศึกษาและบุคลากรของโรงเรียนวัดแสง สรรค์ได้รับการพัฒนาอบรมตามที่โรงเรียนพัฒนาเสริมให้และ ศึกษาดูงานอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง	- ร้อยละ 100	- บันทึก	- แบบบันทึก
	- ร้อยละ 100	- ประเมิน	- แบบประเมิน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
เชิงคุณภาพ 1. ครูและบุคลากรมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพอยู่ในระดับดีขึ้นไป	- ร้อยละ 100	- ประเมิน	- แบบประเมิน
2. ครูสามารถจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ อยู่ในระดับดีขึ้นไป	- ร้อยละ 100	- สอบถาม	- แบบสอบถาม
3. ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป			

## 6. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 6.1 ครูและบุคลากรได้รับความรู้จากการฝึกอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน
- 6.2 ครูและบุคลากรได้นำเอาความรู้ที่ได้รับมาขยายผลต่อและใช้ประโยชน์กับบุคลากรและนักเรียน
- 6.3 ครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน
- 6.4 ครูและบุคลากรมีจิตวิญญาณความเป็นครู

ผู้เสนอโครงการ	ผู้อนุมัติโครงการ	ผู้เห็นชอบโครงการ
		
( นางสาวปิยวรรณ คงคะจันทร์ ) ครูโรงเรียนวัดแสงสรรค์	( นายณัฐพล สีจาด ) รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคล	( นางพัชรี เหลืองอุดม ) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดแสงสรรค์