



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปี ๒๕๖๗

โรงเรียนบ้านตรอกนอง(ประทีปวาริราษฎร์วิทยา)

อำเภอลำลูก จังหวัดจันทบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นแผนการบริหารงานที่ใช้เป็นข้อบ่งชี้ในการทำงานที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้ศึกษากฎระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนแนวปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนจะได้นำไปปฏิบัติให้ถูกต้อง และสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียนและกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

โรงเรียนบ้านตรอกนอง(ประทีปวาริราษฎร์วิทยา) หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนบริหารงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลเล่มนี้ จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติการของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนต่อไป

งานบุคคลและคณะผู้จัดทำ

โรงเรียนบ้านตรอกนอง(ประทีปวาริราษฎร์วิทยา)

๑. ข้อมูลสถานศึกษา

สถานที่ตั้ง

โรงเรียนบ้านตรอกนอง (ประทีปวาริราษฎร์วิทยา) ตั้งอยู่เลขที่ ๑๑/๗-๘ ม.๒ ตำบลตรอกนอง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ เบอร์โทรโรงเรียน ๐๓๙-๓๘๖๐๐๙
Web Site - www.bantroknong.com Mail - bantroknongschoolmail@gmail.com

ประวัติโรงเรียนโดยสังเขป

โรงเรียนบ้านตรอกนอง(ประทีปวาริราษฎร์วิทยา) ตำบลตรอกนอง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต ๒

เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีเนื้อที่ ๑๘ ไร่ ๓ งานมีอาคารเรียน ๒ หลัง ๑๙ ห้องเรียนอาคารอเนกประสงค์ ๒ หลังส้วม ๔ หลัง ๑๖ ที่ บ้านพักครู ๔ หลัง

โรงเรียนบ้านตรอกนองประทีปวาริราษฎร์วิทยาทั้งอยู่เลขที่ ๑๑/๗-๘ หมู่ที่ ๒ ตำบลตรอกนอง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรีตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๔๗๐ มีชื่อในสมัยนั้นว่า “โรงเรียนประจำตำบลตรอกนอง” มีนาย สยาย โภคผดุง เป็นครูคนแรกอาศัยศาลาการเปรียญของวัดตรอกนองบนเป็นสถานที่เรียนในปีแรก เปิดสอนชั้น ประถมศึกษาปีที่ ๑ และขยายเรื่อยไปจนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ มีครูคนเดียวเรื่อยมาจนต่อมาทางราชการได้ ตัดชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ และ ๖ ออก เหลือเพียงชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ และให้ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ เป็น ประโยค

ปี พ.ศ. ๒๔๘๑ ทางราชการเพิ่มครูให้อีก ๑ คนโดยบรรจุให้ในวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๔๘๑

ปีพ.ศ.๒๔๘๑ ตำบลตรอกนองได้รับอนุญาตให้เปิดโรงเรียนเพิ่มขึ้นที่วัดตรอกนองล่างและตั้งชื่อว่า “โรงเรียนประชาบาลตำบลตรอกนองวัดตรอกนองล่าง” สำหรับโรงเรียนประชาบาลตำบลตรอกนองนั้น ได้ เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนประชาบาลตำบลตรอกนองวัดตรอกนองบน”

ปี พ.ศ. ๒๔๙๑ นางแหม่ม วารีเขต ได้บริจาคเงินจำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท สมทบกับเงินงบประมาณจำนวน หนึ่งก่อสร้างอาคารเรียนหลังใหม่ โดยก่อสร้างในบริเวณที่ดินของวัดตรอกนองบนเป็นอาคารไม้แบบป. ๑ จำนวน ๓ ห้องเรียน โดยมีพระอธิการประทีปปุโธ เจ้าอาวาสวัดตรอกนองบนในสมัยนั้น เป็นผู้ควบคุมการก่อสร้างมี นายรพ โชติสุวรรณ ครูใหญ่โรงเรียนวัดตรอกนองบน เป็นผู้ช่วยและประสานงาน เมื่อสร้างอาคารเรียนเสร็จ แล้วได้ขอเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนวัดตรอกนอง(ประทีปวาริราษฎร์วิทยา)” เพื่อเป็นเกียรติแก่พระอธิการ ประทีปปุโธและนางแหม่ม วารีเขตต์

ปี พ.ศ. ๒๕๑๓ ได้รับงบประมาณ ๒๘๐,๐๐๐ บาท เพื่อสร้างอาคารเรียนแบบ ๐๐๘ จำนวน ๙ ห้องเรียน และประชาชนบริจาคสมทบอีกเพื่อสร้างให้ครบตามรูปแบบ ๐๐๘ จำนวน ๑๑ ห้องเรียนวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๑๓ เป็นวันได้ฤกษ์สร้างอาคารเรียนหลังใหม่ สร้างเสร็จและนักเรียนได้เข้าเรียนเมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๑๙ และ

ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนบ้านตรอกนอง(ประทีปวาริราษฎร์วิทยา)” เพื่อต้องการให้ชื่อเป็นกลาง ๆ ของตำบล เนื่องจากเป็นโรงเรียนแรกของกลุ่มเวฬุวันที่ได้รับอนุญาตให้เปิดสอนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ป.๕ , ๖ และ ๗

ปี พ.ศ ๒๕๒๑ กระทรวงศึกษาธิการได้เปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ โดยได้ประกาศใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช ๒๕๑๒ โดยให้โรงเรียนจะสอนตามหลักสูตรใหม่ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๖ ระบบการศึกษา ๖ : ๓ : ๓

ปี พ.ศ ๒๕๒๑ ได้รับงบประมาณก่อสร้างโรงเรียนแบบ ๐๑๗ จำนวน ๔ ห้องเรียนเงินงบประมาณ ๔๘๐,๐๐๐ บาทและในปี พ.ศ ๒๕๓๘ ได้ต่อเติมชั้นล่างอีก ๔ ห้องเรียนโดยได้รับเงินบริจาคเป็นจำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

ปี พ.ศ๒๕๒๓ ได้มีกฎหมายโอนโรงเรียนประชาบาล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ไปสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกระทรวงศึกษาธิการ

ปี พ.ศ ๒๕๓๔ ได้รับอนุญาตให้เปิดสอนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา เปิดสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ มีนักเรียน ๒๔ คนและเปิดสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ และ ๓ ในปีต่อมา

ปี พ.ศ ๒๕๔๐ โรงเรียนได้เปิดสอนชั้นอนุบาล ๓ ขวบตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนในโครงการปฏิรูปการศึกษา

ปี พ.ศ ๒๕๔๑ ลดชั้นเรียนอนุบาล ๓ ขวบ และได้รับการคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนเป้าหมายพัฒนาการศึกษาเป็นโรงเรียนโครงการเครือข่ายสหวิทยาเขตมหามงคลประเภทเครือข่ายโรงเรียนศูนย์ปฏิบัติการศึกษา และโครงการเครือข่ายวิทยากรศิลปะ/ดนตรี/กีฬา/อาชีพ และโรงเรียนโครงการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

ปี พ.ศ ๒๕๔๒ เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล ๓ ขวบตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการจนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา

ปี พ.ศ ๒๕๔๖ โอนมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการพ.ศ ๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๔๖

ปี พ.ศ ๒๕๕๔ โรงเรียนได้รับการรับรองเป็นโรงเรียนต้นแบบในฝันรุ่นที่ ๒ (โรงเรียนดีใกล้บ้าน) เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๔ จากสำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ทำเนียบผู้บริหาร



- ชื่อ-นามสกุล : นายชัยชาญ ศรีสังข์
- ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียน
- ดำรงตำแหน่งเมื่อ :



- ชื่อ-นามสกุล : นางนงนุช กองกุล
- ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียน
- ดำรงตำแหน่งเมื่อ :



- ชื่อ-นามสกุล : นางปาริฉัตร เนียมศรี
- ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียน
- ดำรงตำแหน่งเมื่อ :
- เบอร์โทรศัพท์ : 0955349222



- ชื่อ-นามสกุล : นางสาวรณิ เชยสมบัติ
- ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียน
- ดำรงตำแหน่งเมื่อ : 10 ตุลาคม พ.ศ. 2566

[illegible]

ชมพู่ - ฟ้า

วิสัยทัศน์ (Vision)

สถานศึกษาคุณภาพ มีค่านิยมหลัก สู่ศตวรรษที่ ๒๑

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา สู่ศตวรรษที่ ๒๑
๓. เสริมสร้างค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ
๔. ขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาค เท่าเทียม ทัวถึง

เป้าประสงค์ (Objective)

๑. โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
๒. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำรงชีวิตตามค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ
๔. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาค เท่าเทียม ทัวถึง

ปรัชญาโรงเรียน

ปัญญา โลกัสมิ ปชโชโต “ปัญญาเป็นแสงสว่างในโลก”

คำขวัญ

ใฝ่ความรู้ คู่ความคิด เน้นทักษะชีวิต มีจิตคุณธรรม

สีประจำโรงเรียน

ฟ้า ชมพู

ต้นไม้ประจำโรงเรียน

ต้นชงโค

อัตลักษณ์

สะอาด มารยาทดี มีวินัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม พร้อมเรียนรู้

เอกลักษณ์

ผู้ปกครอง ชุมชน รู้รักสามัคคี มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์สถานศึกษา(Strategic)

กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ โดยมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา สู่ศตวรรษ

ที่ ๒๑

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบาย

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาอย่างเสมอภาค เท่าเทียมทั่วถึง



ขอบข่ายงานกลุ่มบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลโรงเรียนบ้านตรอกนอง(ประทีปวาริราษฎร์วิทยา) เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
๒. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
๓. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
๔. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ
๕. เพื่อเป็นการวางแผนปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับดูแลเกี่ยวกับฝ่ายบริหารงานบุคคล

ความหมายและความสำคัญของงานบุคลากร

การบริหารบุคลากร เป็นกระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด อารงรักษา และพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย

งานบุคลากร เป็นงานสำคัญงานหนึ่ง ที่จะทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะงานบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้

ขอบเขตการบริหารบุคลากรในโรงเรียนกำหนดไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การแสวงหาบุคลากร
๒. การบำรุงรักษาบุคลากร
๓. การพัฒนาบุคลากร
๔. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

ขอบเขตเหล่านี้อธิบายโดยสังเขป ดังนี้

๑. การแสวงหาบุคลากร หมายถึง วิธีการให้ได้บุคคล ที่เหมาะสมกับงาน โดยปกติ หมายถึง กระบวนการรับสมัคร และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ในการบริหารโรงเรียนในระบบ การศึกษาไทย ครูใหญ่มีบทบาทน้อยมาก ในด้านการรับสมัคร หรือบรรจุแต่งตั้งบุคลากร อำนาจเหล่านี้ มักจะเป็นอำนาจในระดับสูง เช่น ระดับผู้ว่าราชการจังหวัด หรือระดับกรม เจ้าสังกัด ครูใหญ่ไม่มีโอกาสพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนที่มีโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรควรมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก หลักเกณฑ์โดยทั่วไป คือ

๑.๑ ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรับผิดชอบ มีระเบียบ เสียสละ รักษา เกียรติยศ ชื่อเสียง สนใจในงานบริหาร และมีความภูมิใจในโรงเรียน

๑.๒ ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ อย่าง คือ ความสามารถทั่วไป และความสามารถเฉพาะ

๒. การบำรุงรักษาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ดูแลบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนมีประสิทธิภาพในการทำงานสิ่งจูงใจในรักษาบุคลากรมีหลายประการเช่น

๒.๑ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน รางวัล สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุนี้ผู้บริหารต้อง พิจารณาอย่างรอบคอบ ว่าควรให้ลักษณะใด เมื่อไร และใช้หลักอะไรในการพิจารณา

๒.๒ สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน เช่น สวัสดิการของครู บรรยากาศในการทำงาน

๒.๓ สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส หมายถึงการให้โอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๒.๔ สิ่งจูงใจที่เป็นการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การเปิดโอกาสให้ไปดูงาน การอบรมศึกษาต่อ

๓. การพัฒนาบุคลากร คือ การกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานในหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร มีพลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรทางด้านการสอน อาจจะทำ ได้โดยการส่งเสริมการลาศึกษาต่อ การอบรม การสัมมนา การประชุมปรึกษาหารือ การวิจัย การศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

๔. การให้บุคลากรพ้นจากหน้าที่การงาน เป็นกระบวนการสุดท้ายของการบริหาร บุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงานมีสาเหตุหลายประการ เช่น การลาออก การย้าย หรือโอน การให้ออก เกษียณอายุ หรือการลดจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เป็นต้น การให้พ้นจากงานด้วยสาเหตุปกติ เช่น การเกษียณอายุไม่มีใครมีปัญหา แต่การให้บุคลากรพ้น จากงานด้วยสาเหตุพิเศษ เช่น การขอโอน การให้ออกเพราะผิดวินัย การลดจำนวนบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ และตัดสินใจโดยให้กระทบกระเทือนต่อการดำเนิน งานในโรงเรียนให้น้อยที่สุด สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (๒๕๒๘ : ๑๘-๑๙) ได้ให้ ความหมาย ขอบข่ายและหน้าที่ของบุคลากรไว้ดังนี้

ขอบข่ายงานบุคลากรในโรงเรียนจะประกอบด้วยภาระงานหลัก ๔ ประการ คือ

๑. การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
๒. การพัฒนาและธำรงรักษาศักยภาพบุคลากร
๓. การรักษาระเบียบวินัย
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

บทบาทหน้าที่โดยทั่วไปของงานบุคลากรมีดังต่อไปนี้

๑. จัดโครงสร้าง การบริหารบุคลากรให้เป็นระบบ
๒. ปฐมนิเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบการปฏิบัติงานในโรงเรียน
๓. กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนให้ชัดเจน
๔. มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร
๕. ควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศบุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถและ เป็นไปตาม

จุดประสงค์ของโรงเรียน

๖. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาทุกรูปแบบ
๘. ดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากร
๙. ดำเนินการประเมินผลเป็นระยะ ๆ ตามลักษณะของงาน
๑๐. ดำเนินการเกี่ยวกับการเข้ารับราชการและออกจากราชการของบุคลากรในโรงเรียน

ภารกิจงานบุคลากร

๑. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของ

สถานศึกษา

- ๒) จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

- ๓) นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อสำนักงานเขตพื้นที่

- ๔) นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

๑.๒ การกำหนดตำแหน่ง

แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒) นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่

๑.๓ การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

แนวทางการปฏิบัติ

๑) สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจาก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่

๒) ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๓) ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. พิจารณานุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๒.๑ ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓

แนวทางการปฏิบัติ

๑) การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๒.๒ การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ

๑) กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้งบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากข้อ ๑) สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

๒.๓ การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา ๕๔ แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ)

กรณีตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงตำแหน่งใดว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ สั่งให้ข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง (มาตรา ๖๘ แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)

๓. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๓.๑ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑) การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

แนวทางการปฏิบัติ

(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศ แก่ผู้ที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

(๒) แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

(๓) ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

๓.๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑) การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ

แนวทางการปฏิบัติ

(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

(๒) คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎหมาย ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน

(๓) ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ

กรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

(๔) รายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

๓.๓ การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการ จ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

๓.๔ การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน

แนวทางการปฏิบัติ

ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

๓.๕ เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น

แนวทางการปฏิบัติ

ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

๓.๖ งานทะเบียนประวัติ

๑) การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

และลูกจ้าง

แนวทางการปฏิบัติ

(๑) สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จำนวน ๒ ฉบับ

(๒) สถานศึกษาเก็บไว้ ๑ ฉบับ ส่งไปเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่ ๑ ฉบับ

(๓) เปลี่ยนแปลง บันทึกข้อมูล ลงในทะเบียนประวัติ

๓.๗ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

แนวทางการปฏิบัติ

๑) ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบ สมควรได้รับการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

๒) ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญ

จักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

๓) จัดทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา

เครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

๓.๘ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

แนวทางการปฏิบัติ

๑) ผู้ขอมีบัตรกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่าง ๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่

เกี่ยวข้อง

๒) ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง

๓) นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดย

คุมทะเบียนประวัติไว้

๔) ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

๓.๙ งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาต

ลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

๔. วินัยและการรักษาวินัย

๔.๑ กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

แนวทางการปฏิบัติ

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้าเมื่อมีกรณีอันมีมูล ที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำความผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

๓) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๔.๒ กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

แนวทางการปฏิบัติ

๑) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

๒) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่พิจารณาลงโทษ

๓) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่

๔) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๔.๓ การอุทธรณ์

๑) การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔.๔ การร้องทุกข์

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่หรือ ก.ค.ศ.แล้วแต่กรณี

๔.๕ การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๒) ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรมการสร้างขวัญและกำลังใจการจูงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

๕. งานออกจากราชการ

๕.๑ การลาออกจากราชการ

แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วยครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

- ๒) รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๕.๒ การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.กำหนด
- ๒) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๓) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการ หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ
- ๔) รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

โครงการและงบประมาณ แผนงานบริหารบุคคล

ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗

ที่	โครงการ	งบประมาณ	กลุ่ม/ฝ่าย	ผู้รับผิดชอบ
๑.	พัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	๑๔,๐๑๐.๒	บริหารงานบุคคล	นางสาวกิตติยาภรณ์ อุปถัมย์

ชื่อโครงการ	พัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
แผนงานพื้นฐาน	สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (บริหารงานบุคคล)
สนองมาตรฐานโรงเรียนที่	มาตรฐานที่ ๒
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	โรงเรียนบ้านตรอกนอง(ประทีปวาริราษฎร์วิทยา)
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางสาวกิตติยาภรณ์ อุปถัมภ์
ลักษณะโครงการ	() ใหม่ (✓) ต่อเนื่อง
ระยะเวลาดำเนินการ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗
สนองกลยุทธ์ สพป.จบ เขต ๒	ข้อที่ ๓
สนองกลยุทธ์โรงเรียน	ข้อที่ ๓

๑. หลักการและเหตุผล

จากการดำเนินงานในปีงบประมาณที่ผ่านมาพบว่าโครงการอยู่ในเกณฑ์ดี ครูได้รับการพัฒนาเทคนิคการสอนนำเสนอเทคโนโลยีใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับมาตรฐานและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ปรับเปลี่ยนบทบาทครูผู้สอนจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เป็นผู้ช่วยเหลืออำนวยความสะดวก ส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนโดยครูมีความรู้ความสามารถในเนื้อหาวิชาเทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนบ้านตรอกนอง(ประทีปวาริราษฎร์วิทยา) เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้จัดโครงการนี้ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับวิชาเอกและงานที่รับผิดชอบ
๒. เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับครูผู้สอนในสถานศึกษาต่าง ๆ
๓. เพื่อพัฒนาครูให้มีกระบวนการคิด, การวิจัยในชั้นเรียน, การวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง
๔. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ รักษามาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา

๓. เป้าหมาย

๓.๑. ผลผลิต (Outputs)

- ๓.๑.๑. คณะครูได้รับการพัฒนาในวิชาชีพครู ร้อยละ ๘๐
- ๓.๑.๒. คณะครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อคุณภาพของผู้เรียน ร้อยละ ๘๐

๓.๒. ผลลัพธ์ (Outcomes)

๓.๒.๑. คณะครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพ

๓.๒.๒. นักเรียนได้รับการพัฒนาความรู้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

๔.รายละเอียดการดำเนินงานและใช้จ่ายงบประมาณ

๔.๑ แหล่งที่มาของงบประมาณ

๑) งบเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัว จำนวน ๑๔,๐๑๐ บาท

รวมงบประมาณ ทั้งหมด ๑๔,๐๑๐ บาท โดยมีรายละเอียดการใช้จ่ายดังตารางต่อไปนี้

หมายเหตุ ขออภัยทุกรายการตามที่จ่ายจริง

ที่	กิจกรรม/รายละเอียด การใช้บประมาณ	ภาคเรียนที่ ๒/๒๕๖๖			ภาคเรียนที่ ๑/๒๕๖๗			ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้ปฏิบัติ
		เงินอุดหนุน			เงินอุดหนุน				
		ตอบ แทน	ใช้สอย	วัสดุ	ตอบ แทน	ใช้สอย	วัสดุ		
๑.	ประชุมวางแผนการ ดำเนินการ							ต.ค.๖๖	ผอ.รร.
๒.	ชี้แจงโครงการ							ต.ค.๖๖	ผอ.รร.
๓.	ดำเนินกิจกรรม - กิจกรรมประชุม อบรม สัมมนา - เสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ - ส่งเสริมความก้าว หน้าในวิชาชีพ - ยกย่องเชิดชูเกียรติ - ทะเบียนประวัติ บุคลากร						๑๔,๐๑๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	น.ส.กิตติยาภรณ์ อุปถัมย์
๔.	สรุปประเมินผล							ก.ย.๖๗	น.ส.กิตติยาภรณ์ อุปถัมย์
๕.	รายงานผล							ก.ย.๖๗	น.ส.กิตติยาภรณ์ อุปถัมย์

๔.๒ แผนการใช้จ่ายงบประมาณรายไตรมาส

ระยะเวลาที่ดำเนินการ											
ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔		
ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
										๑๔,๐๑๐.๒	

๕.การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ปริมาณ,คุณภาพ,เวลา,ค่าใช้จ่าย)	วิธีการประเมิน
ผลผลิต (Output) ๑. คณะครูได้รับการพัฒนาในวิชาชีพครู ร้อยละ ๘๐ ๒. คณะครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมกิจกรรม การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อคุณภาพของผู้เรียน ร้อยละ ๘๐	๑. บันทึกการนิเทศ ๒. รายงานการศึกษาดูงาน ๓. รายงานผลการอบรม
ผลลัพธ์ (Outcome) ๑. คณะครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมี คุณภาพ ๒. นักเรียนได้รับการพัฒนาความรู้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา	๑. การสังเกต ๒. บันทึกการนิเทศ

๖. การวิเคราะห์ความเสี่ยง

ประเด็นความเสี่ยง	แนวทางแก้ไข
-	-

๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๗.๑ คณะครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพ

๗.๒ นักเรียนได้รับการพัฒนาความรู้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

ลงชื่อ

ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวกิตติยาภรณ์ อุปถัมภ์)

ครูโรงเรียนบ้านตรอกนอง(ประทีปวาริราษฎร์วิทยา)

ลงชื่อ

ผู้อนุมัติโครงการ

(นางสุวรรณี เขยสมบัติ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตรอกนอง(ประทีปวาริราษฎร์วิทยา)