



ประกาศโรงเรียนชุมชนห้วยยาง
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรฝ่ายบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจการตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ ในการนี้ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย

๑. **หลักคุณธรรม** การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม ไม่เลือกปฏิบัติและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎข้อบังคับระเบียบกฎหมาย โดยมีใช้อำนาจตามอำเภอใจหรือตามอำนาจของตัวบุคคล

๒. **หลักนิติธรรม** การสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน โดยมีการให้และการรับข้อมูลที่สะดวก เป็นจริง ทันการณ์ ตรงไปตรงมา มีที่มาที่ไปที่ชัดเจนและเท่าเทียม มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

๓. **หลักความโปร่งใส** การเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานราชการ มีส่วนร่วมรับรู้และร่วมคิด ร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจในการดำเนินงานต่างๆ รวมไปถึง การร่วมตรวจสอบและร่วมรับผิดชอบต่อผลของการกระทำนั้น

๔. **หลักความมีส่วนร่วม** ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้เป็นการสร้างกลไกให้มีผู้รับผิดชอบ ตระหนักในหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อองค์กร การใส่ใจ และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

๕. **หลักความรับผิดชอบ** การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม สำนึกในหน้าที่ของตนเองมีความซื่อสัตย์สุจริต จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และเคารพในสิทธิของผู้อื่น

๖. **หลักความคุ้มค่า** การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ ได้กำหนดนโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่ เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เป็นไปตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ โดยกำหนดให้ดำเนินการดังนี้

๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

๑.๑ วิเคราะห์อัตรากำลังสถานศึกษาในสังกัด เพื่อใช้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในสาขาหรือวิชาเอกของสถานศึกษา เพื่อให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษาในสาขาวิชาที่ต้องการ หรือขาดแคลน และเป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑.๓ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

๑.๔ ดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยดำเนินการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีมีคนครอง และกรณีตำแหน่งว่างจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำเกณฑ์

๒) ด้านการบริหารอัตรากำลัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ และสถานศึกษาในสังกัด

๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ มีการดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งหลายวิธี เช่น การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก ให้ข้าราชการได้รับการบรรจุแต่งตั้ง มีข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบันและทันสมัย มีแผนอัตรากำลัง มีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา การดำเนินการมีความถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใสเป็นธรรม ดำเนินการตามระเบียบหลักเกณฑ์ ที่กำหนด อย่างเคร่งครัด ดังนี้

๒.๑ เมื่อมีตำแหน่งว่าง ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลอัตรากำลัง ข้อมูลความต้องการ สาขา หรือวิชาเอก และแจ้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชัยภูมิทราบ เพื่อดำเนินการสรรหาทันที

๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาย้ายครู โดยจัดสรรตามคุณวุฒิในสาขา หรือวิชาเอก ที่สถานศึกษาต้องการ หรือขาดแคลน เป็นไปตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็นและดำเนินการตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคลากร

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ มีการจัดทำแผนการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และภาระงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ โดย

๓.๑ ดำเนินการตามแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒

๓.๒ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนา ตามความต้องการ จำเป็น

๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น โดยใช้วิธีการดำเนินการ และเครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร ตามความต้องการ เหมาะสม และจำเป็น เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒

๓.๔ การใช้สื่อ Social ในการพัฒนาครู ในการที่มีข้อจำกัด เช่น เรื่องงบประมาณ ต้องการ ความเร่งด่วน

๓.๕ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและ มาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัด ได้แก่

๑) การน้อมนำศาสตร์พระราชาแห่งองค์พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ ๙ และรวบรวมพระบรมราโชวาท มอบให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษาน้อมนำสู่การปฏิบัติด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๒) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความหน้าในวิชาชีพ โดยกระตุ้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่ง และเสนอตนเองเข้ารับการประเมิน เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรศึกษามีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

๓) ส่งเสริมการศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ มีการประชาสัมพันธ์ ในวารสาร เว็บไซต์ และแจ้งในวารสารการประชุม ในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษาศึกษาดูงาน และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๔) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรางวัลในสาขาต่าง ๆ

๕) มีการให้รางวัลบำเหน็จความชอบ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดพิจารณาบุคคลที่สมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเสนอขอความเห็นชอบตามลำดับเพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมากยิ่งขึ้น

๖) ยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเป็นมืออาชีพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา ยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ และมอบเกียรติบัตร โล่รางวัล พร้อมเผยแพร่ยกย่องอย่างกว้างขวาง

๗) อื่นๆ ให้ความรัก ใส่ใจบุคลากรในสังกัดทุกคนเท่าเทียมกัน เช่น โอกาสที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเจ็บป่วยจะไปเยี่ยมให้กำลังใจ หรือเข้าร่วมเป็นเจ้าภาพในงานต่างๆ

๕. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ ให้ความสำคัญการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัย โดยสร้างความตระหนักปลุกจิตสำนึกในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และต่อผู้มารับบริการ ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำงานเต็มความสามารถ รักษาระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ให้บริการแก่ผู้มารับบริการด้วยความเต็มใจ เสมอภาคกันทุกระดับ และสุภาพต่อทุกคน พร้อมแนะนำในส่วนที่ข้าราชการครูผู้มาติดต่อไม่ทราบ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับข้าราชการครูผู้นั้นให้มากที่สุด ละเว้นการรับทรัพย์สิน และประโยชน์อื่นใด การดำเนินโครงการนำพุทธวจนสู่โรงเรียนระดับ 5 และการจัดอบรมเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗


(สมพร เต็มแสง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนห้วยยาง

โครงการ	พัฒนาบุคลากร
แผนงาน	งานบริหารงบประมาณ
สนองกลยุทธ์ สพฐ.	กลยุทธ์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
สนองกลยุทธ์ สพป.ชย. ๒	กลยุทธ์ที่ ๖ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษา
สนองกลยุทธ์โรงเรียน	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ
ระยะเวลาการดำเนินโครงการ	๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางวรินทร์ชญา ซาติชำนาญ และ นางวราภรณ์ บัวพงษ์
ลักษณะโครงการ	() โครงการใหม่ (✓) โครงการต่อเนื่อง

๑. หลักการและเหตุผล

การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สร้างวิถีชีวิตแห่งการเรียนรู้ให้เกิดทุกที่ทุกเวลา ด้านการส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการสร้าง ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่ต้องจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่เป็นแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ซึ่งโรงเรียนมีหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ การพัฒนาครูนั้นมีเทคนิควิธีการที่หลากหลาย การจัดส่งครูเข้ารับการอบรม สัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอกก็เป็นอีกส่วนหนึ่งในการพัฒนาครู ซึ่งในแต่ละปีมีหน่วยงานต่างๆ จัดอบรมพัฒนาครูและขอจากครูในโรงเรียนชุมชนห้วยยางให้เข้ารับการอบรมในเนื้อหาสาระความรู้ต่างๆ มากมาย ดังนั้น การบริหารงานพัฒนาบุคลากรจึงเห็นควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการดำเนินงานจัดส่งครูเข้ารับการอบรมพัฒนา ศึกษางาน และทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษาจากความสำเร็จดังกล่าว จึงจัดให้มีโครงการนี้ขึ้นมา

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนชุมชนห้วยยางได้ศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน

๒.๒ เพื่อสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามมาตรฐานสากลให้กับครูและบุคลากรโรงเรียนชุมชนห้วยยาง

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เชิงปริมาณ

บุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๒๐ คนได้รับการพัฒนา

๓.๒ เชิงคุณภาพ

บุคลากรทางการศึกษา ได้รับความรู้และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา

๔. กิจกรรม

กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑. ประชุมคณะครูและกรรมการสถานศึกษาเพื่อระดมความคิดและจัดสรรงบประมาณ	-	พ.ค.๖๗	นางวรินทร์ชญา ชาติชำนาญ
๒. กิจกรรมการอบรมออนไลน์	-	ก.ค. ๖๗ - มี.ค.๖๘	คณะครู
๓. สสำรวจความประสงค์ในการไปศึกษาดูงาน การเข้ารับการอบรม ของบุคลากรในโรงเรียน	-	ก.ค. ๖๗ - มี.ค.๖๘	นางวรินทร์ชญา ชาติชำนาญ
๔. วางแผนจัดหาสถานที่ ที่พัก ยานพาหนะ และการเดินทางไปที่ศนศึกษา ดูงาน	-	-	นางวรินทร์ชญา ชาติชำนาญ /คณะครู
๕. ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ รับผิดชอบโครงการและคำสั่งศึกษา ดูงาน	-	-	ผอ.รร.
๖. ดำเนินงานตามโครงการ	๓๐,๐๐๐	ก.ค. ๖๗ - มี.ค.๖๘	นางวรินทร์ชญา ชาติชำนาญ
๗. กำกับ ติดตามผล	-	มี.ค.๖๘	ผอ.รร.
๘. ประเมินผลและรายงาน	-	มี.ค.๖๘	นางวรินทร์ชญา ชาติชำนาญ

๕. งบประมาณ

โดยมีรายละเอียดการใช้งบประมาณ ดังนี้

กิจกรรม/รายการ	งบประมาณ	รายการ			
		ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	น้ำมันเชื้อเพลิง
กิจกรรมที่ ๑ เข้ารับการอบรมของบุคลากร	๕,๐๐๐		๕,๐๐๐		
กิจกรรมที่ ๒ ศึกษาดูงาน	๒๕,๐๐๐		๒๕,๐๐๐		
รวม	๓๐,๐๐๐		๓๐,๐๐๐		

๖. ระยะเวลาการใช้งบประมาณ

ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๗ (งบประมาณ งวดที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖)		ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๗ (งบประมาณ งวดที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗)	
งบประมาณ	ระดมทรัพยากร	งบประมาณ	ระดมทรัพยากร
-	-	๓๐,๐๐๐	-

๗. การติดตามประเมินผล

ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
๑. ร้อยละของครูที่เข้ารับการอบรม ร่วมทัศนศึกษาและศึกษาดูงานการ จัดการศึกษาของโรงเรียน มาตรฐานสากล ๒. องค์กรความรู้และประสบการณ์ที่ ได้รับ ๓. ระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อ การทัศนศึกษา	๑. ตรวจสอบจำนวนผู้เข้ารับการ อบรม ศึกษาดูงานและทัศนศึกษา ๒. ตรวจสอบจากการบันทึกผลการ เรียนรู้จากการศึกษาดูงานของครู ๓. สอบถามความพึงพอใจต่อนไป ศึกษาดูงานและทัศนศึกษา	๑. บันทึกการรายชื่อการเข้าไปศึกษาดู งานและทัศนศึกษา ๒. สมุดบันทึกประสบการณ์และองค์ ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน ๓. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อ การไปศึกษาดูงานและทัศนศึกษา

๘. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๘.๑ ครู ได้รับความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาดูงาน สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตน พัฒนาการเรียนการสอนพัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาองค์กรได้

๘.๒ ครู ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้พฤติกรรมทำงาน และพฤติกรรมส่วนบุคคลทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ความสามัคคี และเป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานในรอบปี

ลงชื่อ..... วรินทร์ชญา..... ผู้เสนอโครงการ
(นางวรินทร์ชญา ชาติชำนาญ)
ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ลงชื่อ.....  ผู้อนุมัติโครงการ
(สมพร เต็มแสง)
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนห้วยยาง

