

รายละเอียดโครงการ
กลุ่มงานบริหารบุคคล

โครงการ	ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร	
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางสาวบุษราคัม หุตะมาน	
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง	
คณะทำงาน	นางสาวบุษราคัม หุตะมาน	หัวหน้าโครงการ
	นายปรภากร สุขแจ่ม	รองหัวหน้าโครงการ
	นางสาวพารริน ถวายทรัพย์	กรรมการ
	นางสาวช่อผกา พูลทอง	กรรมการ
	นางสาวสุพิชชา บำรุงเมือง	กรรมการ
	นางสาวমনชยา ไกรกิจราษฎร์	กรรมการและเลขานุการ
ระยะเวลาดำเนินการ	ตลอดปีการศึกษา ๒๕๖๗	

สนองนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้านที่ ๕ การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร

ข้อ ๕.๓ พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล

ข้อ ๕.๕ พัฒนาขีดความสามารถของครู และบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

สัมพันธ์กับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการ

สอดคล้องกลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓

กลยุทธ์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

สอดคล้องกลยุทธ์สถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๑๕ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีทักษะ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานตำแหน่งของตนเอง มีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นผู้เรียนรู้สิ่งใหม่ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถประยุกต์ใช้วิธีการและนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑๖ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร และบุคลากร เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้และนำไปสู่การเป็นองค์กร “ผู้นำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”

๑. หลักการและเหตุผล

การสร้างบรรยากาศให้คนคิดค้น เรียนรู้ สร้างความรู้ใหม่ๆ ขึ้น การจัดระเบียบความรู้ในเอกสารด้านต่างๆ และที่สำคัญที่สุด คือการสร้างช่องทาง และเงื่อนไขให้คนเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เพื่อนำไปใช้พัฒนางานของตนให้สัมฤทธิ์ผล

โรงเรียนอนุบาลท่าตะโกได้เห็นความสำคัญกระบวนการเรียนรู้ในยุคปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย การที่ครูได้มีโอกาสศึกษาการจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้นอกห้องที่ และจากโรงเรียนต้นแบบ เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ครูได้มีโอกาสพัฒนาแนวการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับการศึกษาในยุคปฏิรูป และจากการจัดโครงการมาต่อเนื่องส่งผลให้ครูและ

บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ครูได้แนวคิดวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม ได้ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน และผ่อนคลายความตึงเครียด ละลายพฤติกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูต่างห้องที่

จึงได้จัดทำโครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ปีการศึกษา ๒๕๖๗ นี้ขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์ด้านการจัดการความรู้จากหน่วยงานภายนอก ซึ่งจะทำให้มีทัศนคติและมุมมองที่กว้างไกล และสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้ครู และบุคลากรได้แนวคิดวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม
- ๒.๒ เพื่อให้ครู และบุคลากรได้ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน
- ๒.๓ เพื่อให้ครู และบุคลากรผ่อนคลายความตึงเครียด ละลายพฤติกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูต่างห้องที่

๓. เป้าหมาย

- ๓.๑ ด้านปริมาณ
 - ครู และบุคลากรร้อยละ ๘๐ ได้ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน
- ๓.๒ ด้านคุณภาพ
 - ครู และบุคลากรที่ได้ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อการศึกษาดูงานในระดับดีมากขึ้นไป

๔. วิธีดำเนินการ

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑	กิจกรรมที่ ๑ การวางแผนการดำเนินงาน(P) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๑.๑ ประชุมคณะครูและบุคลากร มอบหมายผู้รับผิดชอบ แต่งตั้งคณะทำงาน ค้นหาสถานที่ศึกษาดูงาน	มิถุนายน ๒๕๖๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗	ผอ.ชูชาติ ครูบุษราคม
๒	กิจกรรมที่ ๒ ดำเนินการตามแผน(D) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๒.๑ ตั้งคณะกรรมการ ๒.๒ ติดต่อสถานที่ศึกษาดูงาน ๒.๓ ไปศึกษาดูงานตามสถานที่ที่ติดต่อไว้	กรกฎาคม ๒๕๖๗ ถึง มกราคม ๒๕๖๘	ผอ.ชูชาติ ครูบุษราคม
๓	กิจกรรมที่ ๓ การกำกับ นิเทศ ติดตาม(C) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๓.๑ ติดตาม ตรวจสอบผลการศึกษาดูงาน	มีนาคม ๒๕๖๘	ครูบุษราคม
๔	กิจกรรมที่ ๔ การปรับปรุงและการพัฒนา(A) ขั้นตอนการดำเนินงาน สรุปผล และรายงาน	มีนาคม ๒๕๖๘	ครูบุษราคม

๕. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ระยะเวลา

ปีการศึกษา ๒๕๖๗

สถานที่

นอกสถานศึกษา

๖. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมินผล	เครื่องมือประเมินผล
ด้านปริมาณ ครู และบุคลากรร้อยละ ๘๐ ได้ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน	สอบถาม	แบบสอบถาม
ด้านคุณภาพ ครู และบุคลากรที่ได้ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อการศึกษาดูงานในระดับดีมากขึ้นไป	สอบถาม	แบบประเมินความพึงพอใจ

๗. งบประมาณ

ได้รับจัดสรรจากงบอุดหนุนรายหัวจำนวน ๗๐,๐๐๐ บาท (เจ็ดหมื่นบาทถ้วน)

รายละเอียดประมาณการการใช้งบประมาณ

โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา จัดซื้อ/จัด จ้าง	รายการ	แหล่ง งบประมาณ	จำนวนเงิน	ผู้รับผิดชอบ
โครงการศึกษา ดูงานเพื่อ พัฒนาศักยภาพ บุคลากร	ตลอดปี การศึกษา ๒๕๖๗	๑. ค่าจ้างเหมารถบัส ปรับอากาศ	งบอุดหนุน รายหัว	๓๐,๐๐๐	ครูบุษราคัม
		๒. ค่าที่พัก พร้อม อาหารเย็น และ อาหารเช้า	งบอุดหนุน รายหัว	๓๐,๐๐๐	ครูบุษราคัม
		๓. ค่าอาหารเย็น (วันกลับ)	งบอุดหนุน รายหัว	๘,๐๐๐	ครูบุษราคัม
		๔. ค่าป้ายไวนิล และ ของที่ระลึก	งบอุดหนุน รายหัว	๒,๐๐๐	ครูบุษราคัม
รวมเงิน				๗๐,๐๐๐	

๘. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๘.๑ ด้านปริมาณ ครู และบุคลากรได้ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน	ร้อยละ ๘๐
๘.๒ ด้านคุณภาพ ๑. ครู และบุคลากรที่ได้ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อการศึกษาดูงานในระดับดีมากขึ้นไป ๒. แบบสอบถามความพึงพอใจในการศึกษาดูงาน	อยู่ในระดับดีมาก

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๙.๑ ครูได้แนวคิดวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม
๙.๒ ครูได้ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน
๙.๓ ครูผ่อนคลายความตึงเครียด ละลายพฤติกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูต่างท้องถิ่น

ลงชื่อ



ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวบุษราคัม หุตะมาน)

ตำแหน่ง ครูโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก

ลงชื่อ



ผู้เห็นชอบโครงการ

(นางอริยา สนิทผล)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก

ลงชื่อ



ผู้อนุมัติโครงการ

(นายชูชาติ โพธิ์เพชร)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก

โครงการ	พัฒนาบุคลากร	
ผู้รับผิดชอบโครงการ	รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบุคคล	
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง	
คณะทำงาน	รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบุคคล	หัวหน้าโครงการ
	นายปรภากร สุขแจ่ม	รองหัวหน้าโครงการ
	นางสายสมร โพธิ์อ่อง	กรรมการ
	หัวหน้าสายทุกระดับชั้น	กรรมการ
	นางสาวศศิวิมล ผาผ่อง	เลขานุการ
ระยะเวลาดำเนินการ	ตลอดปีการศึกษา ๒๕๖๗	

สนองนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้านที่ ๕ การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร

ข้อ ๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการประเมินวิทยฐานะ โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Digital Performance Appraisal : DPA)

ข้อ ๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการ พัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอาชีวศึกษา

ข้อ ๕.๓ พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล

ข้อ ๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการวัดสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผล เพื่อนำผลไปใช้ในการยกระดับการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลในชั้นเรียน

ข้อ ๕.๕ พัฒนาขีดความสามารถของครู และบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

ข้อ ๕.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการทดสอบสมรรถนะครู และบุคลากรด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการทำงาน

ข้อ ๕.๗ เร่งรัดการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทั้งระบบ ควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม

สัมพันธ์กับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการ

สอดคล้องกลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓

กลยุทธ์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

สอดคล้องกลยุทธ์สถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๑๖ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร และบุคลากร เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้และนำไปสู่การเป็นองค์กร “ผู้นำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ผู้สอนเป็นผู้ช่วยส่งเสริม แนะนำแนวทางให้เกิดองค์ความรู้แก่ผู้เรียน โดยการจัดหาแหล่งการเรียนรู้ ทั้งแหล่งการเรียนรู้ภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน และนำเอาเทคโนโลยีมาผสมผสานให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ดังนั้นผู้สอนจะต้องพัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถ ทั้งด้านเนื้อหาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบสอน และด้านเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ผู้เรียนในวิธีต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา อาจจะกระทำได้โดยการร่วมมือร่วมใจกันพัฒนา เช่น การนิเทศภายใน อาศัยการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา หรือการเชิญบุคลากรภายนอกมาให้ความรู้ ให้แนวทางในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคลากร โดยที่บุคลากรต้องออกไปนอกสถานศึกษา มีทั้งการไปศึกษาดูงาน เพื่อนำแบบอย่างมาปรับใช้ การไปฝึกงาน เฉพาะด้าน การไปประชุม อบรมสัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น และจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการพัฒนาบุคลากร คือการให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน

โรงเรียนอนุบาลท่าตะโก ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรให้มีคุณภาพ จึงจัดทำโครงการนี้เพื่อสนับสนุนด้านงบประมาณในการส่งครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ และนำไปศึกษาดูงาน ศึกษาแหล่งเรียนรู้ให้ทั่วถึงทุกคน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ศึกษา ต่อในสถาบันต่างๆ เพื่อนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และเป็นผู้เรียนที่มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ความสามารถ และนำความรู้มาปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ให้มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติจากต้นสังกัดและตามสถานการณ์ในปัจจุบัน

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ด้านปริมาณ

- จำนวนครูและบุคลากรในโรงเรียน ที่ได้รับการพัฒนาตนเองจากการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติจากต้นสังกัด และตามสถานการณ์ในปัจจุบัน ในปีการศึกษา ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๓.๒ ด้านคุณภาพ

- ครูและบุคลากรในโรงเรียน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ ดีมาก
- ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับ มาก

๔. วิธีดำเนินการ

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑	กิจกรรมที่ ๑ การวางแผนการดำเนินงาน(P) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๑.๑ ประชุมคณะทำงาน ชี้แจงทำความเข้าใจ ๑.๒ ร่วมกำหนดกรอบการดำเนินงาน	พฤษภาคม ๒๕๖๗	นายปรการ สุขแจ่ม คณะทำงาน
๒	กิจกรรมที่ ๒ ดำเนินการตามแผน(D) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๒.๑ การมอบหมายครูเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาการศึกษาดูงาน หรือการเข้าร่วมใน รูปแบบต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติ จากต้นสังกัดและตามสถานการณ์ในปัจจุบัน เป็นต้น ๒.๒ การอนุมัติงบประมาณสนับสนุนในการเข้า ร่วม อบรม ประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน (ตามหนังสือราชการให้สามารถเบิกจ่ายจากต้น สังกัดได้) หรือการปฏิบัติในรูปแบบต่างๆ ที่มี ความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติจากต้นสังกัดและ ตามสถานการณ์ในปัจจุบัน	ตลอดปีการศึกษา	นายปรการ สุขแจ่ม และคณะทำงาน
๓	กิจกรรมที่ ๓ การกำกับ นิเทศ ติดตาม(C) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๓.๑ การรายงานผลการเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน หรือการพัฒนาตนเองใน รูปแบบต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติ จากต้นสังกัดและตามสถานการณ์ในปัจจุบัน ต่อผู้บังคับบัญชา ๓.๒ การนำความรู้ความสามารถจากการเข้ารับ การพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ มาปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ โดย	ตลอดปีการศึกษา	นายปรการ สุขแจ่ม และคณะทำงาน

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	จัดทำเป็นรายงานผลการปฏิบัติงานรายงานต่อผู้บังคับบัญชา และมีการนิเทศ ติดตาม การจัดการเรียนรู้ของคณะครูและบุคลากร ตามตารางการนิเทศตลอดปีการศึกษา		
๔	กิจกรรมที่ ๔ การปรับปรุงและการพัฒนา(A) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๔.๑ การรายงานผลการดำเนินโครงการและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๔.๒ รายงานสรุปโครงการและแนวทางการพัฒนา	มีนาคม ๒๕๖๗	นายปรภากร สุขแจ่ม และคณะทำงาน

๕. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ระยะเวลา

ตลอดปีการศึกษา ๒๕๖๗

สถานที่

โรงเรียนอนุบาลท่าตะโก

๖. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมินผล	เครื่องมือประเมินผล
ด้านปริมาณ - ครูและบุคลากรในโรงเรียน ได้รับการพัฒนาจากการอบรม ประชุม สัมมนา หรือการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติจากต้นสังกัด ในปีการศึกษา ๒๕๖๗ ทุกคน	ประเมินโดยการ สำรวจ	แบบสำรวจการพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา ๒๕๖๗
ด้านคุณภาพ - ครูและบุคลากรในโรงเรียน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สามารถจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับดีมาก	๑. ประเมินโดยการ ตรวจและติดตาม การรายงานผล ของคณะครูและ บุคลากรใน โรงเรียน ๒. การนิเทศ ติดตาม การจัดการ	- บันทึกการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน หรือ การพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ - รายงานผลการปฏิบัติงานประจำ ภาคเรียน/ปีการศึกษาของคณะครู และบุคลากร

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมินผล	เครื่องมือประเมินผล
	เรียนรู้ของคณะครู และบุคลากร ตาม ตารางการนิเทศ ตลอดปีการศึกษา	- SAR ของคณะครู - บันทึกการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ของคณะครูและบุคลากร
- ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความ พึงพอใจต่อโครงการพัฒนาบุคลากร อยู่ใน ระดับ มาก	- การสำรวจความ พึงพอใจ	- แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อ โครงการพัฒนาบุคลากร

๗. งบประมาณ

ได้รับจัดสรรจากแหล่งงบประมาณ ค่าจัดการเรียนการสอน จำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท
รวมได้รับการจัดสรรทั้งสิ้น ๑๕,๐๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

รายละเอียดประมาณการการใช้งบประมาณ

รายการใช้งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	หมวดรายจ่าย		
		ค่าพาหนะ	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ
กิจกรรมที่ ๑ การวางแผนการดำเนินงาน(P) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๑.๑ ประชุมคณะทำงาน ชี้แจงทำความเข้าใจ ๑.๒ ร่วมกำหนดกรอบการดำเนินงาน	หัวหน้า โครงการ	-	-	-
กิจกรรมที่ ๒ ดำเนินการตามแผน(D) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๒.๑ การมอบหมายครูเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน หรือการเข้าร่วมใน รูปแบบต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติ จากต้นสังกัดและตามสถานการณ์ในปัจจุบัน เป็น ต้น ๒.๒ การอนุมัติงบประมาณสนับสนุนในการเข้า ร่วมอบรม ประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน (ตาม หนังสือราชการให้สามารถเบิกจ่ายจากต้นสังกัด ได้) หรือการปฏิบัติในรูปแบบต่างๆ ที่มีความ สอดคล้องกับแนวปฏิบัติจากต้นสังกัดและตาม สถานการณ์ในปัจจุบัน ๒.๓ การสนับสนุนเอกสาร คู่มือและความรู้ต่างๆ	หัวหน้า โครงการ	๑๕,๐๐๐	-	-

รายการใช้งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	หมวดรายจ่าย		
		ค่าพาหนะ	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ
กิจกรรมที่ ๓ การกำกับ นิเทศ ติดตาม(C) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๓.๑ การรายงานผลการเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน หรือการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติจากต้นสังกัดและตามสถานการณ์ในปัจจุบัน ต่อผู้บังคับบัญชา ๓.๒ การนำความรู้ความสามารถจากการเข้ารับการ พัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ มาปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพ โดย จัดทำเป็นรายงานผลการปฏิบัติงานรายงานต่อ ผู้บังคับบัญชา และมีการนิเทศ ติดตาม การ จัดการเรียนรู้ของคณะครูและบุคลากร ตาม ตารางการนิเทศตลอดปีการศึกษา	หัวหน้า โครงการ	-	-	-
กิจกรรมที่ ๔ การปรับปรุงและการพัฒนา(A) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๔.๑ การรายงานผลการดำเนินโครงการและ ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๔.๒ รายงานสรุปโครงการและแนวทางการ พัฒนา	หัวหน้า โครงการ	-	-	-
รวม	๑๕,๐๐๐ บาท			

๘. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๘.๑ ด้านปริมาณ - ครูและบุคลากรในโรงเรียน ได้รับการพัฒนาจากการอบรม ประชุม สัมมนา หรือ การพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติจากต้นสังกัด ในปีการศึกษา ๒๕๖๗ ทุกคน	ร้อยละ ๑๐๐
๘.๒ ด้านคุณภาพ ๑. ครูและบุคลากรในโรงเรียน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของ ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาบุคลากร	อยู่ในระดับ ดีมาก อยู่ในระดับ มาก

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความรู้ความสามารถที่เป็นองค์ความรู้ใหม่และนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๙.๒ ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีเทคนิคในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียน และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้มากขึ้น

๙.๓ ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความตระหนักถึงสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ลงชื่อ  ผู้เสนอโครงการ
(นายปรการ สุขแจ่ม)
ตำแหน่ง ครูโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก

ลงชื่อ  ผู้เห็นชอบโครงการ
(นางอรยา สนิทผล)
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก

ลงชื่อ  ผู้อนุมัติโครงการ
(นายชูชาติ โพธิ์เพชร)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก

โครงการ	บริหารจัดการการขาดแคลนอัตรากำลัง	
ผู้รับผิดชอบโครงการ	รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบุคคล	
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง	
คณะทำงาน	รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบุคคล	หัวหน้าโครงการ
	นายปรการ สุขแจ่ม	รองหัวหน้าโครงการ
	นางสายสมร โพธิ์อ่อง	กรรมการ
	หัวหน้าสายทุกระดับชั้น	กรรมการ
	นางสาวศศิวิมล ผาผ่อง	เลขานุการ
ระยะเวลาดำเนินการ	ตลอดปีการศึกษา ๒๕๖๗	

สนองนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้านที่ ๖ การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล

 ข้อ ๖.๓ พัฒนาระบบการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา โดยยึดหลักความจำเป็นและใช้พื้นที่เป็นฐาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

 สัมพันธ์กับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการ

 สอดคล้องกลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓

กลยุทธ์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

 สอดคล้องกลยุทธ์สถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๘ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน/กิจกรรม/โครงการ/ชิ้นงาน ที่ตอบสนองความแตกต่าง ที่หลากหลายของผู้เรียน บริบท สังคมและวัฒนธรรมโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางความคิดเชื้อชาติ ความเสมอภาคและการให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน

๑. หลักการและเหตุผล

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

 ซึ่งในปีการศึกษา ๒๕๖๖ ที่ผ่านมา โรงเรียนได้นำงบประมาณจากโครงการบริหารจัดการการขาดแคลนอัตรากำลัง จ้างครูผู้สอนเพื่อเป็นรองรับครูที่เกษียณอายุราชการและอยู่ระหว่างการคืนตำแหน่ง และนอกจากการจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรองรับการเกษียณแล้ว โรงเรียนได้จ้างครูผู้สอนเข้าเต็มเต็มให้กับการพัฒนานักเรียนในด้านอื่น ๆ ต่อไป

 ดังนั้น ในปีการศึกษา ๒๕๖๗ โรงเรียนอนุบาลท่าตะโก จึงได้ดำเนินการจัดทำโครงการบริหารจัดการการขาดแคลนอัตรากำลัง เพื่อไว้สำหรับการรองรับและการพัฒนาผู้เรียนในด้านอื่นๆ ดังที่ได้กล่าว

มาในข้างต้น ทั้งนี้ก็เป็นไปเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในเชิงบริหารอัตรากำลัง และประสิทธิผลที่จะเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน การกระจายและจัดสรรชั่วโมงสอนในการสอนของครูผู้สอนให้มีความเหมาะสมตามเกณฑ์และมีสอดคล้องกับจำนวนนักเรียนต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อดำเนินการจัดจ้างครูและบุคลากรส่งเสริมการจัดการศึกษาในสาขาที่ขาดแคลนตามภารกิจและความจำเป็นของสถานศึกษา

๒.๒ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ด้านปริมาณ

- สามารถจัดจ้างครูและบุคลากรส่งเสริมการจัดการศึกษาในสาขาที่ขาดแคลน จำนวน ๕ คน

๓.๒ ด้านคุณภาพ

- ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครองและนักเรียน มีความพึงพอใจ ต่อการบริหารจัดการการขาดแคลนอัตรากำลัง ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากขึ้นไป
- ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครองและนักเรียน มีความพึงพอใจ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูจ้างสอนอยู่ในระดับมากขึ้นไป

๔. วิธีดำเนินการ

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑	กิจกรรมที่ ๑ การวางแผนการดำเนินงาน(P) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๑.๑ ประชุมคณะครูและบุคลากร เพื่อสำรวจอัตรากำลังและความจำเป็นในการจัดจ้าง ๑.๒ นำเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อขอความเห็นและพิจารณาอนุมัติ	มีนาคม ๒๕๖๗	๑. ผู้อำนวยการโรงเรียน ๒. หัวหน้าสายชั้นและหัวหน้ากลุ่มสาระฯ ๓. คณะกรรมการสถานศึกษา
๒	กิจกรรมที่ ๒ ดำเนินการตามแผน(D) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๒.๑ ดำเนินการจัดทำสัญญาจ้าง ๒.๒ มอบหมายงานในหน้าที่ตลอดปีการศึกษา ๒๕๖๗	เมษายน ถึง พฤษภาคม ๒๕๖๗	๑. ผู้อำนวยการโรงเรียน ๒. หัวหน้าโครงการ ๓. คณะกรรมการสถานศึกษา ๔. คณะทำงาน
๓	กิจกรรมที่ ๓ การกำกับ นิเทศ ติดตาม(C) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๓.๑ กำกับติดตาม การปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย	เมษายน ถึง พฤษภาคม ๒๕๖๘	๑. ผู้อำนวยการโรงเรียน ๒. หัวหน้าโครงการ

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	๓.๒ พิจารณาผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน สถานศึกษา		๓. คณะกรรมการ สถานศึกษา ๔. คณะทำงาน
๔	กิจกรรมที่ ๔ การปรับปรุงและการพัฒนา(A) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๔.๑ ร่วมประเมินผลการปฏิบัติของครูที่ ดำเนินการจ้างในระหว่างปฏิบัติหน้าที่และเมื่อ ครบกำหนดสัญญาจ้าง ๔.๒ นำเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อ นำเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณา ต่อไป	ตลอดปีการศึกษา ๒๕๖๗	๑. ผู้อำนวยการ โรงเรียน ๒. หัวหน้าโครงการ ๓. คณะกรรมการ สถานศึกษา ๔. คณะทำงาน

๕. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ระยะเวลา

เมษายน ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘

สถานที่

โรงเรียนอนุบาลท่าตะโก

๖.การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมินผล	เครื่องมือประเมินผล
ด้านปริมาณ - มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผล การคัดเลือกและเพียงพอต่อจำนวนชั้นเรียน และสาขาวิชาที่ขาดแคลน	การตรวจสอบ	๑. แผนการจัดการเรียนรู้ ๒. รายงานโครงการ/กิจกรรม ที่ได้รับมอบหมาย ๓. แบบนิเทศชั้นเรียน ๔. คำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ๕. ผลสัมฤทธิ์และผลงานที่เกิด ขึ้นกับผู้เรียน ๖. หลักฐาน ร่องรอยที่เกิดจาก การพัฒนาตนเอง
ด้านคุณภาพ - ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครองและนักเรียน มีความพึงพอใจ ต่อ การบริหารจัดการการขาดแคลนอัตรากำลัง ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากขึ้นไป - ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครองและนักเรียน มีความพึงพอใจ ต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของครูจ้างสอนอยู่ในระดับ มาก ขึ้นไป	๑. การนิเทศ ๒. ประเมินผลจาก กระบวนการ จัดการจัดการ เรียนรู้ ๓. ประเมินผลการ ปฏิบัติงานและ การพัฒนาตนเอง	๑. แบบนิเทศชั้นเรียน ๒. รายงานผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินตนเอง รายบุคคล ๓. แบบประเมินความพึงพอใจ

๗. งบประมาณ

ได้รับจัดสรรจากแหล่งงบประมาณ เงินบำรุงการศึกษา จำนวน ๕๒๘,๐๐๐ บาท
รวมได้รับการจัดสรรทั้งสิ้น ๕๒๘,๐๐๐ บาท (ห้าแสนสองหมื่นแปดพันบาทถ้วน)

รายละเอียดประมาณการการใช้งบประมาณ

โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา จัดซื้อ/จัดจ้าง	รายการ	แหล่ง งบประมาณ	จำนวนเงิน	ผู้รับผิดชอบ
บริหารจัดการ การขาดแคลน อัตรากำลัง	ตลอดปี การศึกษา ๒๕๖๗	เงินค่าจ้างครูรายเดือน จำนวน ๕ คน ดังนี้ - ครูผู้สอนดนตรีไทย - ครูผู้สอนว่ายน้ำ - ครูผู้สอนภาษาจีน - ครูผู้สอนคณิตศาสตร์ - ครูผู้สอนคอมพิวเตอร์	เงินบำรุง การศึกษา	๕๒๘,๐๐๐	รองผู้อำนวยการ โรงเรียนฝ่าย บุคคล
รวมเงิน				๕๒๘,๐๐๐	

๘. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๘.๑ ด้านปริมาณ - สามารถจัดจ้างครูและบุคลากรส่งเสริมการจัดการศึกษาในสาขาที่ขาดแคลน	๕ คน
๘.๒ ด้านคุณภาพ - ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครองและนักเรียน มีความพึงพอใจ ต่อการบริหารจัดการการขาดแคลนอัตรากำลังของโรงเรียน อยู่ในระดับมากขึ้นไป	ร้อยละ ๙๐
- ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครองและนักเรียน มีความพึงพอใจ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูจ้างสอน อยู่ในระดับมากขึ้นไป	ร้อยละ ๙๐

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

โรงเรียนสามารถบริหารจัดการแก้ปัญหาครูและบุคลากรไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนให้นักเรียนได้ พร้อมได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการ เข้ามามีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษาให้นักเรียนทุกคน

ลงชื่อ



ผู้เสนอโครงการ

(นายปรการ สุขแจ่ม)

ตำแหน่ง ครูโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก

ลงชื่อ



ผู้เห็นชอบโครงการ

(นางอริยา สนิทผล)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก

ลงชื่อ



ผู้อนุมัติโครงการ

(นายชูชาติ โพธิ์เพชร)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก