



สภากาโม ภาว โหติ
ผู้ใคร่ในการศึกษาคือผู้เจริญ

โรงเรียนสามเงาวิทยาคม

แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำนำ

กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนสามเงาวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน โดยมีสาระสำคัญ ประกอบด้วย ที่มาและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ตลอดจน แผนงานโครงการกิจกรรมที่รองรับการ ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

โรงเรียนสามเงาวิทยาคม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ฉบับนี้ จะใช้เป็นแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลอย่างเป็นระบบและเกิดความเป็นธรรม สร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอันนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณธรรม มีความโปร่งใส

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สารบัญ

หน้า

คำนำ

ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ การดำเนินงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๙
ส่วนที่ ๓ รายละเอียดโครงการและแผนการดำเนินงาน ฯ	๑๔
ส่วนที่ ๔ การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน	๒๒

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา

โรงเรียนสามเงาวิทยาคม เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีบริบททั่วไป ดังนี้

๑.๑ ข้อมูลทั่วไป

ชื่อโรงเรียนสามเงาวิทยาคม ที่ตั้ง ๑๖๖๓ ตำบลสามเงา อำเภอสามเงา จังหวัดตาก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก โทร ๐๕๕ - ๕๙๙๐๒๖ โทรสาร ๐๕๕ - ๕๙๙๐๘๐ e-mail Samngao2514@hotmail.com website <http://www.samngao.ac.th/> เปิดสอนระดับชั้น ม.1 ถึงระดับชั้น ม.6

๑.๒ ข้อมูลบุคลากรของสถานศึกษา

ตารางที่ ๑ จำนวนบุคลากร

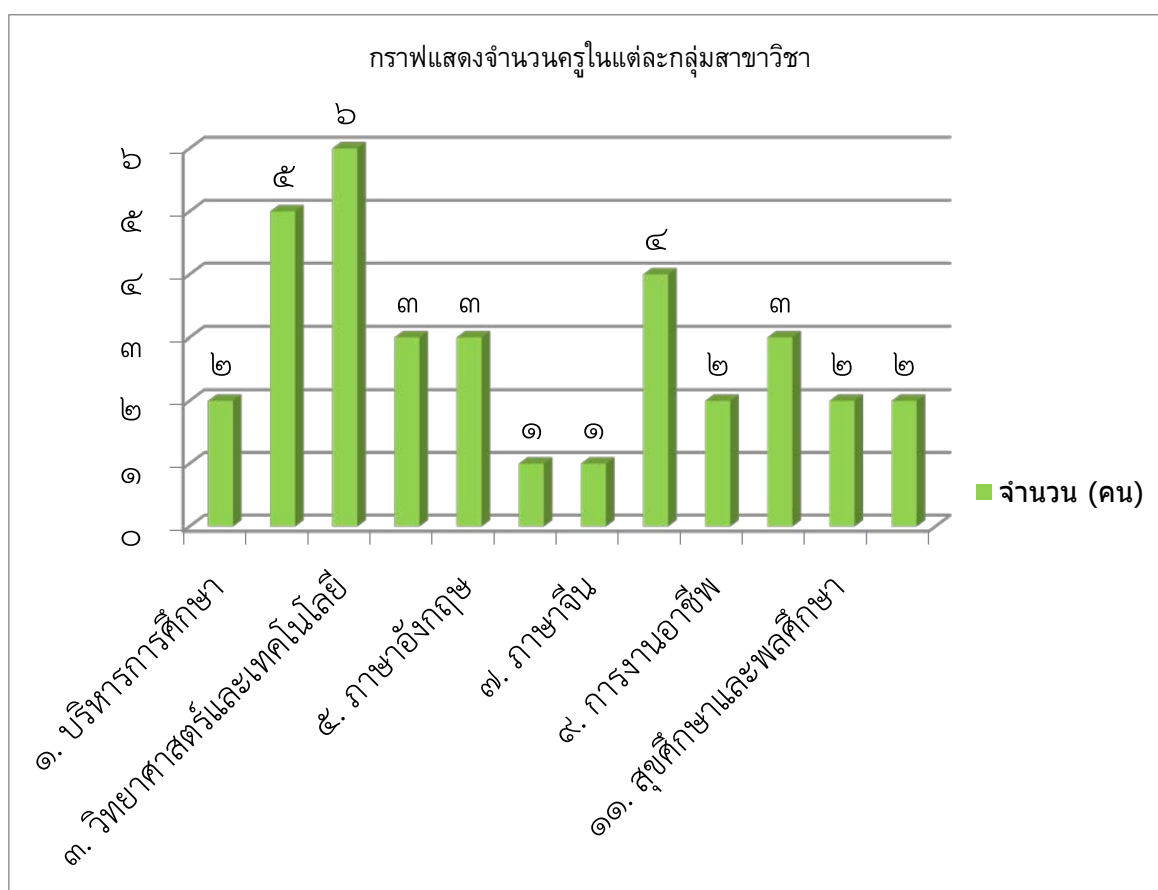
บุคลากร	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	พนักงานราชการ	ครูอัตราจ้าง	อื่น ๆ
ปีการศึกษา ๒๕๖๖	๒	๒๙	๒	๑	๔
ปีการศึกษา ๒๕๖๕	๒	๒๓	๒	๓	๔
ปีการศึกษา ๒๕๖๔	๒	๒๙	๒	๓	๔
ปีการศึกษา ๒๕๖๓	๑	๓๐	๒	๒	๔
ปีการศึกษา ๒๕๖๒	๑	๓๐	๓	๑	๔

ตารางที่ ๒ วุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากรครู ผู้บริหาร พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง
(จำนวน ๓๔ คน)

ระดับ	จำนวน (คน)
ปวช.	-
ปวส.	-
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	-
ปริญญาตรี	๒๑
ปริญญาโท	๑๓
ปริญญาเอก	-

ตารางที่ ๓ สาขาวิชาที่จบการศึกษาและภาระงานสอน

สาขาวิชา	จำนวน (คน)	ภาระงานสอนเฉลี่ยของครู ๑ คน ในแต่ละสาขาวิชา (ชม./สัปดาห์)
๑. บริหารการศึกษา	๒	ผู้บริหาร
๒. คณิตศาสตร์	๕	๒๖
๓. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๖	๒๓
๔. ภาษาไทย	๓	๒๔
๕. ภาษาอังกฤษ	๓	๒๓
๖. ภาษาพม่า	๑	๑๘
๗. ภาษาจีน	๑	๒๒
๘. สังคมศึกษา	๔	๒๑
๙. การงานอาชีพ	๒	๑๙
๑๐. ศิลปะ/นาฏศิลป์/ดนตรี	๓	๒๐
๑๑. สุขศึกษาและพลศึกษา	๒	๒๔
๑๒. คอมพิวเตอร์	๒	๒๑
รวม	๓๔	๒๑.๗๓ (ผู้สอน ๓๒ คน)



๑.๓ ข้อมูลนักเรียน

ตารางที่ ๑๐ จำนวนนักเรียน ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

๑) จำนวนนักเรียนในปีการศึกษา ๒๕๖๖ รวม ๕๘๕ คน

๒) จำนวนนักเรียนในโรงเรียนทั้งสิ้น ๕๘๕ คน จำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน

ระดับชั้นเรียน	จำนวนห้อง	รวม	เฉลี่ยต่อห้อง
ม.๑	๔	116	๒๙
ม.๒	๓	98	๓๓
ม.๓	๓	98	๓๓
ม.๔	๔	115	๒๙
ม.๕	๓	89	๓๐
ม.๖	๒	69	๓๕
รวมทั้งหมด	๑๙	๕๘๕	

อัตรา ครู ๑ คน ต่อ นักเรียน ๒๐ คน

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และแผนกลยุทธ์

วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงเรียนสามเงาวิทยาคมเป็นองค์กรคุณภาพ จัดการศึกษาได้มาตรฐาน พัฒนาการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (MISSION)

1. จัดการศึกษาโดยพัฒนาวิชาการและวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ส่งเสริมทักษะด้านภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ให้กับนักเรียน เพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ
3. เพิ่มโอกาสทางการศึกษา เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ความปลอดภัยในสถานศึกษาและส่งเสริมทักษะชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ พร้อมเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างมีคุณภาพ
5. บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ SAMNGAO MODEL เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องที่สอดคล้องกับบริบท ความต้องการและศักยภาพของชุมชน

เป้าประสงค์ (Goal)

1. นักเรียน มีความสามารถในการอ่าน การเขียน สื่อสารภาษาต่างประเทศ การคิด วิเคราะห์ คำนวณ แก้ปัญหา สร้างนวัตกรรม สร้างงาน สร้างอาชีพ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ห่างไกลจากยาเสพติดและอบายมุข มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ คุณลักษณะสุจริต มีทักษะการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. ครู มีทักษะวิชาชีพ พัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ควบคู่ไปกับกระบวนการวิจัย โดยใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีคุณธรรมจริยธรรม สนใจใส่ใจ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้เรียนรู้ อย่างเต็มกำลังความสามารถ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
3. ผู้บริหาร เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียน มีการบริหารจัดการที่ดี มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัย และกระบวนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติอย่างประสิทธิภาพและคุณภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
4. โรงเรียน เป็นโรงเรียนขั้นดีมีคุณภาพ มีบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่สวยงามอบอุ่น สถานศึกษามีความปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้เอกลักษณ์อันโดดเด่น เป็นต้นแบบของการปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริง ซึ่งเกิดจากการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมพัฒนา ร่วมสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาสังคม
5. ผู้ปกครองและชุมชน ให้การยอมรับ เชื่อถือ มีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนทุกรูปแบบ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1. ส่งเสริมจัดการศึกษาโดยพัฒนาวิชาการและวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความสามารถด้านภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ให้กับนักเรียน เพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ
3. ส่งเสริมให้นักเรียนได้มีโอกาสทางการศึกษา เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ความปลอดภัยในสถานศึกษาและส่งเสริมทักษะชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู พร้อมเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างมีคุณภาพ
5. เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ SAMNGAO MODEL เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องที่สอดคล้องกับบริบท ความต้องการและศักยภาพของชุมชน

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา นักเรียนมีคุณลักษณะสุจริต จิตอาสา กิริยานอบน้อม

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา สภาพแวดล้อมสวยงามปลอดภัย เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสามเงาวิทยาคม

1. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา
2. พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
3. พัฒนาสื่อเทคโนโลยี ภาษา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ยั่งยืน
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเน้นการมีส่วนร่วม
5. ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้

การบริหารงานบุคคล โรงเรียนสามเงาวิทยาคม

วัตถุประสงค์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น
๓. เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

การกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนสามเงาวิทยาคม

โรงเรียนสามเงาวิทยาคมได้กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็น แผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์ของโรงเรียนสามเงาวิทยาคม ซึ่งกำหนดแนวทางการดำเนินงานในประเด็นต่าง ๆ ไว้ดังนี้

- ๑) การวางแผนกำลังคน
- ๒) การสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษา
- ๓) การพัฒนาบุคลากร
- ๔) การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๕) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างขวัญและกำลังใจ
- ๖) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลงานการปฏิบัติงาน
- ๗) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในสถานศึกษา

เมื่อดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเสร็จเรียบร้อยแล้ว โรงเรียนสามเงาวิทยาคม โดยผู้อำนวยการโรงเรียนสามเงาวิทยาคมการศึกษาได้ประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลของโรงเรียนสามเงาวิทยาคม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

โรงเรียนสามเงาวิทยาคมมีแผนการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของสถานศึกษาและของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

๑. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็น ระบบและมีประสิทธิภาพ
๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ
๓. โรงเรียนสามเงาวิทยาคมมีเครื่องมือในการกำกับติดตาม ประเมินผลด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๒

การดำเนินงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงเรียนสามเงาวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

โรงเรียนสามเงาวิทยาคมได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้หลักธรรมาภิบาล กำกับ ตรวจสอบ และติดตามอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใสและมีคุณธรรมเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

โรงเรียนสามเงาวิทยาคม ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการปฏิบัติราชการตามกรอบโครงสร้างและตามภารกิจ ภายใต้ฐานของข้อมูลอัตรากำลังคนและการ บริหารอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ด้วยความยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

การดำเนินงาน ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษาตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลและแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของสถานศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

๑) ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษา ตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลและแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาใช้เป็น คู่มือและแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๒) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการปฏิบัติงานประจำปี และเพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการและตามมาตรฐาน วิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และรองรับแผนการปฏิรูปประเทศ และตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓) จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ และฐานข้อมูลวิชาเอกที่มีและที่ควรมีในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔) จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการสรรหาและกำหนดตำแหน่งให้พอเพียงต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

ผลการดำเนินการ

๑. กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนสามเงาวิทยาคมได้ดำเนินการบริหารอัตรากำลัง ให้เป็นไปด้วย ความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

๒. กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนสามเงาวิทยาคม ได้ดำเนินการบริหารอัตรากำลัง พนักงาน ราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน เพื่อให้มีครูผู้สอนเพียงพอต่อสถานศึกษา

๓. โรงเรียนสามเงาวิทยาคมมีฐานข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา และ ฐานข้อมูลตามมาตรฐานวิชาเอก เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการบริหารอัตรากำลังได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. สถานศึกษามีอัตรากำลังครูเป็นไปตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด และมีครูตาม มาตรฐานวิชาเอก ทำให้ สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านการสรรหา

โรงเรียนสามเงาวิทยาคมมีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มีความสามารถเข้ามา ปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลง ทุกปี และเพื่อรองรับแผนการปฏิรูปประเทศและตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ

๒.๑ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อัตราจ้าง ผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ

๒.๒ เน้นการสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถตามภารกิจของสถานศึกษา เพื่อเป็นทีมงาน เกิดผลดีต่อ สถานศึกษาและเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถ โดยพิจารณาตามคุณลักษณะ มาตรฐานตำแหน่ง จรรยาบรรณวิชาชีพ และความต้องการของสถานศึกษา

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและหรือคัดเลือกจากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ได้มาซึ่งคน ดี คนเก่ง สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินการ

๑. โรงเรียนสามเงาวิทยาคมได้ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง โดยยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและปฏิบัติงานตรงตามภารกิจของหน่วยงาน

๒. โรงเรียนสามเงาวิทยาคมมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความรู้ ความสามารถ สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามภารกิจงาน

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงเรียนสามเงาวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ดำเนินการวางแผนการ พัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ มีทักษะและสมรรถนะสูง โดยใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนา เพื่อรองรับภารกิจ ของ สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด มีการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็น ครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตรงตามความต้องการเป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง

แนวทางการปฏิบัติ

๓.๑ จัดทำแผน/โครงการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปี ให้สอดคล้องกับ ความต้องการความจำเป็นของสถานศึกษา เพื่อวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบและครบวงจร โดยคำนึงถึงสมรรถนะตาม มาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๒ สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา วางแผนและขอรับการพัฒนาตาม หลักสูตรที่กำหนดที่เชื่อมโยงความก้าวหน้าในวิชาชีพ

๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนาดตนเอง รายบุคคล (ID PLAN) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร

๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาทักษะ และสมรรถนะของตนเองด้วยรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) : PLC

๓.๕ ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทให้มีความรู้และทักษะทางเทคโนโลยี ทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ

๓.๖ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองผ่านระบบ On Line และแบบ Face - to - Face Training

๓.๗ พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

๓.๘ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ทุกประเภท ที่มีต่อการพัฒนาด้านต่างๆ

ผลการดำเนินการ

จากการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนสามเงาวิทยาคมได้ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. สนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาในทุกๆด้าน โดยมีการแจ้งประชาสัมพันธ์การอบรมพัฒนาโครงการอบรมต่างๆ เสมอ ทั้งแบบ online และ face to face

๒. สนับสนุนส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาทักษะ และสมรรถนะของตนเองด้วยรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) : PLC

๔. ด้านการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

โรงเรียนสามเงาวิทยาคม ดำเนินการส่งเสริมความรู้ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

แนวทางการปฏิบัติ

๔.๑ สร้างการรับรู้และให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการและบุคลากรทุกตำแหน่งถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและวิชาชีพของตนเองที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ และสายวิชาชีพของตนเองอย่างเหมาะสม

๔.๒ สนับสนุน ส่งเสริมและควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกประเภทให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กำหนด พร้อมทั้งดูแลสิทธิประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท

๔.๓ สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรทุกตำแหน่ง จัดส่งผลงานเข้ารับการคัดเลือก ให้ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นประเภทต่าง ๆ การยกย่องเชิดชูเกียรติของหน่วยงานอื่น ให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภททราบ ตลอดจนการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทในวาระ และโอกาสต่าง ๆ

ผลการดำเนินการ

จากการปฏิบัติงานด้านการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ โรงเรียนสามเงาวิทยาคมได้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการและบุคลากรทุกตำแหน่ง ถึงเส้นทางความก้าว

หนาในสายอาชีพและวิชาชีพของตนเองที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถมีความเจริญก้าวหน้า ในสายอาชีพและสายวิชาชีพของตนเองอย่างเหมาะสม เพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

๒. ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ยื่นเสนอขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามตำแหน่งและสายงานของตนเอง ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามตำแหน่งและสายงานของตนเอง

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทุกตำแหน่ง จัดส่งงานเพื่อคัดเลือก รางวัลต่าง ๆ เช่น รางวัลครูสุภา รางวัลครูสุคติ รางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น รางวัล OBEC AWARDS ทำให้ ข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัดได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติดังกล่าว

๕. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

โรงเรียนสามเงาวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ดำเนินงานในการบริหารงานด้านบริหารงานบุคคล ข้อมูลต่าง ๆ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

แนวทางการปฏิบัติ

๔.๑ ดำเนินการรวบรวมรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครูจำแนกตามสาขาวิชา

๔.๒ เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจำแนกตามสาขาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๔.๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังที่สถานศึกษากำหนด

๔.๔ ดำเนินการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ผลการดำเนินการ

๔.๕ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนดและในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วนของพนักงานราชการและลูกจ้างต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ทุก 6 เดือน

๔.๖ รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ผลการดำเนินการ

จากการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษาที่ผ่านมา โรงเรียนสามเงาวิทยาคมได้ดำเนินการตามภารกิจของสถานศึกษา ซึ่งการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูในสถานศึกษาตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาเอกที่ได้กำหนดไว้ ทำให้สถานศึกษา สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

๖. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โรงเรียนสามเงาวิทยาคม สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

แนวทางการปฏิบัติ

๖.๑ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ อัตราจ้าง ผู้ปฏิบัติงานให้ราชการทุกตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และส่วนราชการกำหนด

๖.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้แก่ราชการทุกตำแหน่ง โดยยึดหลักการปฏิบัติตน ที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๖.๓ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ การพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลใจ การให้ออกจากราชการ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ

ผลการดำเนินการ

จากการดำเนินการด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติ และนำไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนา การให้รางวัลใจ โดยให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด

๗. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

มีความตระหนักและให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัย โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๗.๑ จัดทำประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของโรงเรียนสามเงาวิทยาคม ประกาศนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (NO Gift Policy) เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้ยึดถือและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ

๗.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การปลูกจิตสำนึก ยกระดับจิตใจของบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักศาสนาที่ตนยึดถือ

๗.๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร เสริมสร้างความมีวินัยต่อตนเอง มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ รักษาระเบียบ วินัย และเคารพกฎหมาย ปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๗.๔ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในสังกัด ในรูปแบบ จัดหมายข่าวประชาสัมพันธ์ การอบรมพัฒนาให้ความรู้ เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ โครงการพัฒนาและ เสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม บุคลากรในสถานศึกษา

ผลการดำเนินการ

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสามเงาวิทยาคมมีจริยธรรมที่ดี มีการรักษาระเบียบวินัย มีส่วนร่วมในองค์กรและมี ความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่กันและกัน

๒. โรงเรียนสามเงาวิทยาคม มีมาตรฐานและแนวทางการปฏิบัติสำหรับข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยึดถือใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการปฏิบัติตนร่วมกัน

ส่วนที่ ๓

รายละเอียดโครงการและแผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	กลุ่มงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
1	เพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาบุคลากร ดังนี้ 1 กิจกรรมการอบรมพัฒนาบุคลากร 2.กิจกรรมศึกษาดูงาน 3.กิจกรรมจัดหาลูกจ้างที่ขาดแคลน 4. การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่/ข้อตกลงการพัฒนางาน (PA) 5.กิจกรรมส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 6.กิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ	438,880 บาท	กลุ่มบริหารงานบุคคล	
2	สนับสนุนและพัฒนาสำนักงาน กลุ่มบริหารงานบุคคล	67,490	กลุ่มงานสำนักงานกลุ่ม	

แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2567

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาส1 (บาท)	ไตรมาส2 (บาท)	ไตรมาส3 (บาท)	ไตรมาส4 (บาท)	
โครงการเพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาบุคลากร ดังนี้	438,880	81,410	81,410	191,410	81,410	กลุ่ม บริหารงาน บุคคล
1.กิจกรรมอบรมพัฒนาบุคลากร	110,000	27,500	27,500	27,500	27,500	
2.กิจกรรมศึกษาดูงาน	110,000	0	0	110,000	0	
3.กิจกรรมจัดหาลูกจ้างชั่วคราว ที่ขาดแคลน	230,880	53,910	53,910	53,910	53,910	
4.กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติ หน้าที่/ข้อตกลงการพัฒนางาน (PA)	0	0	0	0	0	
5.กิจกรรมส่งเสริมการมีวิทยฐานะและ ครูดีเด่นประเภทต่าง ๆ	0	0	0	0	0	
โครงการสนับสนุนและพัฒนา สำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล	67,490	19,350	29,845	18,295	0	กลุ่มงาน สำนักงาน กลุ่ม

โครงการ	เพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาบุคลากร
กลุ่มบริหารงานบุคคล	กลุ่มบริหารงานบุคคล
จุดเน้น สพฐ.	5. การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ
สนองยุทธศาสตร์ สพฐ.	ข้อที่ 2 ยุทธศาสตร์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
สนองยุทธศาสตร์ กศจ. ตาก	ข้อที่ 1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยใช้อาชีพเป็นตัวตั้งที่มีคุณภาพ มาตรฐาน สอดคล้องกับ ความต้องการจังหวัดตากและเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก ข้อที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาแบบเชื่อมโยง บูรณาการ โดยส่งเสริมให้สถานศึกษามีแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทความ ต้องการและศักยภาพของชุมชนจังหวัดตากและเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก
สนองยุทธศาสตร์ รร.	ข้อ 1. ส่งเสริมจัดการศึกษาโดยพัฒนาวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐานการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อ 2. ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความสามารถในการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศให้กับนักเรียน เพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ ข้อที่ 4. พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู
สนองมาตรฐานการศึกษา สพฐ.	มาตรฐานที่ 2 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ข้อ 4
ลักษณะโครงการ	ต่อเนื่อง
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มงานเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร
ผู้รับผิดชอบโครงการ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ระยะเวลาดำเนินการ	1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567

1. หลักการและเหตุผล

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวคิด ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการศึกษา การที่บุคลากรได้มีโอกาสไปอบรม ศึกษาดูงาน การจัดการศึกษาของหน่วยงานหรือสถานศึกษาอื่นๆ ที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพทั้งระบบนั้น ทั้งทางด้านเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมต่างๆ เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรของโรงเรียนมีแนวทาง รูปแบบ หรือวิธีการใหม่ๆ มาปรับหรือประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาสถานศึกษา และที่สำคัญพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเต็มตามศักยภาพการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ มีระเบียบแบบแผนทางราชการจำเป็นต้องมีการส่งเสริมและพัฒนางาน เพื่อให้เกิดความพร้อมในการดำเนินงานและมีบุคลากรเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
2. เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาโดยการศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้

เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

3. เพื่อจัดหาครูอัตราจ้างในสาขาที่ขาดแคลนให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อจัดหาลูกจ้างชั่วคราวให้เพียงพอต่อการกิจของโรงเรียน

3. เป้าหมาย

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาร้อยละ 100 ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. จัดจ้างครูอัตราจ้าง จำนวน 2 คน
3. จัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 4 คน
4. คณะครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 95 มีความพึงพอใจต่อโครงการ

4. วิธีดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1	ประชุมวางแผน	พฤศจิกายน 2566	ฝ่ายบริหาร
2	ดำเนินกิจกรรมตามโครงการ	ตลอดปีงบประมาณ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
	2.1 กิจกรรมการอบรมพัฒนาบุคลากร	ตลอดปีงบประมาณ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
	2.1.1 กิจกรรมการอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ		
	2.1.2 กิจกรรมการอบรมพัฒนาบุคลากรด้านลูกเสือ		
	2.2 ดำเนินกิจกรรมศึกษาดูงาน	เมษายน -มิถุนายน 2567	ฝ่ายบริหารและกลุ่มบริหารงานบุคคล
	2.3 กิจกรรมจัดหาครูอัตราจ้างในสาขาที่ขาดแคลน	ตลอดปีงบประมาณ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
	2.4 กิจกรรมจัดหาลูกจ้างที่ขาดแคลน	ตลอดปีงบประมาณ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
2	2.5 การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่/ข้อตกลงการพัฒนางาน (PA)	มีนาคม 2567 กันยายน 2567	ฝ่ายบริหาร/ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง
	2.6 กิจกรรมส่งเสริมการมีวิทยฐานะและครูดีเด่นประเภทต่างๆ	ตลอดปีงบประมาณ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
	2.7 กิจกรรมส่งเสริมความก้าวหน้า (เครื่องราชอิสริยาภรณ์)	ตลอดปีงบประมาณ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
3	ประเมินผล/สรุปผลการดำเนินงาน	กันยายน 2567	กลุ่มบริหารงานบุคคล

5. งบประมาณ จำนวน 800,480บาท

เป็นค่าใช้จ่าย

จากเงินอุดหนุน จำนวน 438,880 บาท

- 5.1 กิจกรรมอบรมพัฒนาบุคลากร เป็นเงิน 110,000 บาท
- 1) กิจกรรมอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ เป็นเงิน 100,000 บาท
- 1) กิจกรรมอบรมพัฒนาบุคลากรด้านลูกเสือ เป็นเงิน 10,000 บาท
- 5.2 กิจกรรมศึกษาดูงาน เป็นเงิน 110,000 บาท
- 5.3 กิจกรรมจัดหาลูกจ้างชั่วคราวที่ขาดแคลน(นักการภารโรง) เป็นเงิน 218,880 บาท
- 1) ค่าจ้างนักการภารโรง จำนวน 2 คน จำนวน 206,880 บาท
- คนที่ 1 เดือนละ 8,960 บาท จำนวน 12 เดือน รวม 107,520 บาท
- คนที่ 2 เดือนละ 8,280 บาท จำนวน 12 เดือน รวม 99,360 บาท
- 2) ค่าประกันสังคม จำนวน 1,000 บาท/เดือน จำนวน 12 เดือน รวม 12,000 บาท

6. ทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง

- 6.1 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 15 คน จำนวนครูอัตราจ้าง 2 คน จำนวนลูกจ้างชั่วคราว 4 คน
- 6.2 จำนวนนักเรียน รวม 585 คน

7. การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีประเมิน	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
ครูและบุคลากรทางการศึกษาร้อยละ 100 ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	ตรวจสอบรายชื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมประชุม	แบบรายงานการไปราชการ, สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ
มีครูอัตราจ้างสอนนักเรียนในสาขาที่ขาดแคลน จำนวน 1 คน	ตรวจสอบรายชื่อครูอัตราจ้าง	แบบประเมิน,สรุปผลการดำเนินการ สัญญาจ้าง
มีลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 4 คน	ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานตามภารกิจอย่างเหมาะสม	แบบประเมิน,สรุปผลการดำเนินการ
ร้อยละของครูและผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 95 มีความพึงพอใจต่อโครงการ	ประเมินความพึงพอใจ	แบบประเมินความพึงพอใจ

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูและบุคลากรเข้ารับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องและมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาได้ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ
3. มีครูอัตราจ้างในสาขาที่ขาดแคลนให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
4. มีลูกจ้างชั่วคราวให้เพียงพอต่อภารกิจของโรงเรียน

โครงการ	สนับสนุนและพัฒนาสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล
กลุ่มบริหารงานบุคคล	กลุ่มงานสำนักงาน
จุดเน้น สพฐ	ข้อ 5.3 พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล
สนองยุทธศาสตร์ สพฐ.	ข้อที่ 2 ยุทธศาสตร์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
สนองยุทธศาสตร์ กศจ. ตาก	ข้อที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาแบบเชื่อมโยง บูรณาการ โดยส่งเสริมให้สถานศึกษามีแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทความต้องการและศักยภาพของชุมชนจังหวัดตากและเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก
สนองยุทธศาสตร์ รร.	ข้อที่ 4. พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู พร้อมเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างมีคุณภาพ
สนองมาตรฐานการศึกษา สพฐ.	มาตรฐานที่ 2 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ข้อ 4
ลักษณะโครงการ	ต่อเนื่อง
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งานสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนสามเงาวิทยาคม
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางสาวเพ็ญพิชชา ใจยอด
ระยะเวลาดำเนินการ	วันที่ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567

1. หลักการและเหตุผล

การพัฒนางานสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ มีระเบียบแบบแผนทางราชการจำเป็นต้องมีการส่งเสริมและพัฒนางาน โดยการจัดหาวัสดุในกลุ่มงานสำนักงาน เพื่อให้เกิดความพร้อมในการดำเนินงาน

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้กลุ่มงานสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคลดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้กลุ่มงานสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล บริการบุคลากรโรงเรียนสามเงาวิทยาคม ได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3. เป้าหมาย

1. กลุ่มบริหารงานบุคคลมีวัสดุสำนักงานเพียงพอต่อการดำเนินการ
2. ครูและนักเรียนร้อยละ 90 มีความพึงพอใจต่อการได้รับการบริการจากกลุ่มงานสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล

4. วิธีดำเนินงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานโครงการ	ก.ย. 2566	นางสาวเพ็ญพิชชา ใจยอด
2. สำนักรายการวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องการใช้ในสำนักงาน กลุ่มบริหารบุคคล วางแผนจัดทำกิจกรรม/โครงการ	ต.ค.2566	นางสาวเพ็ญพิชชา ใจยอด
3. เสนอพิจารณาและอนุมัติโครงการ	พ.ย. 2566	นางสาวเพ็ญพิชชา ใจยอด
4. ดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการที่กำหนดไว้ 4.1 กิจกรรมจัดหาวัสดุสำนักงานกลุ่มบริหารบุคคล ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 4.2 กิจกรรมจัดหาวัสดุสำนักงานกลุ่มบริหารบุคคล ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567	ต.ค.2566- มี.ค.2567 มี.ค.2567- ส.ค.2567	นางสาวเพ็ญพิชชา ใจยอด
5. ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานโครงการ	ตลอดปี งบประมาณ 2567	นางสาวเพ็ญพิชชา ใจยอด
6. ประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง	ก.ย. 2567	นางสาวเพ็ญพิชชา ใจยอด
7. สรุปผลและรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	ก.ย. 2567	นางสาวเพ็ญพิชชา ใจยอด

5. งบประมาณ งานสำนักงาน จำนวน 67,490 บาท
รวมทั้งสิ้น จำนวน 67,490 บาท

ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4		
ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
2566	2566	2566	2567	2567	2567	2567	2567	2567	2567	2567	2567
		19,350	29,845					18,295			
19,350			29,845			18,295					
รวมทั้งสิ้น 67,490 บาท (หกหมื่นเจ็ดพันสี่ร้อยเก้าสิบบาทถ้วน)											

6. ทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง

6.1 จำนวนครู 33 คน จำนวนลูกจ้างชั่วคราว 1 คน จำนวนนักการ 2 คน

6.2 จำนวนนักเรียน รวม 585 คน

7. การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีประเมิน	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
1. ร้อยละของวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน ในการใช้งาน	- สำรวจวัสดุอุปกรณ์ สำนักงานเพียงพอแก่ การใช้งาน	- สรุปรายงานผลการจัดกิจกรรม - ทะเบียนคุมวัสดุอุปกรณ์
2. ร้อยละของจำนวนครูและนักเรียน ที่ ได้รับการบริการจากกลุ่มงานสำนักงาน บริหารงานบุคคลโดยสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	- สอบถามความพึงพอใจ	- แบบสำรวจความพึงพอใจ

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กลุ่มบริหารงานบุคคลมีวัสดุสำนักงานอย่างเพียงพอแก่การปฏิบัติงานและให้บริการแก่ครูและนักเรียนโรงเรียน
สามวิทยาเขตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรวดเร็ว

ส่วนที่ ๔
การติดตาม วัดและประเมินผล

เกณฑ์การให้คะแนนเป้าหมายการจัดกิจกรรมในโครงการเพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ 2567

เป้าหมาย	ระดับคุณภาพ				
	ระดับ 5	ระดับ 4	ระดับ 3	ระดับ 2	ระดับ 1
ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 100 ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องและมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 100 ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องและมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 90-99 ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องและมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 80-89 ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องและมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 70-79 ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องและมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ต่ำกว่าร้อยละ 70 ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องและมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
มีลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 3 คน เพียงพอกับภารกิจงานโรงเรียน	มีลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 3 คน เพียงพอกับภารกิจงานโรงเรียน และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเยี่ยม	มีลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 3 คน เพียงพอกับภารกิจงานโรงเรียนและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีมาก	มีลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 3 คน เพียงพอกับภารกิจงานโรงเรียนและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดี	มีลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 3 คน เพียงพอกับภารกิจงานโรงเรียนและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับพอใช้	มีลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 3 คน เพียงพอกับภารกิจงานโรงเรียนและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับปรับปรุง
ร้อยละของครูและผู้เกี่ยวข้อง ร้อยละ 95 มีความพึงพอใจต่อโครงการ	ร้อยละของครูและผู้เกี่ยวข้อง ร้อยละ 95 ขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อโครงการ	ร้อยละของครูและผู้เกี่ยวข้อง ร้อยละ 90-94 มีความพึงพอใจต่อโครงการ	ร้อยละของครูและผู้เกี่ยวข้อง ร้อยละ 85-89 มีความพึงพอใจต่อโครงการ	ร้อยละของครูและผู้เกี่ยวข้อง ร้อยละ 80-84 มีความพึงพอใจต่อโครงการ	ร้อยละของครูและผู้เกี่ยวข้อง ร้อยละ ต่ำกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจต่อโครงการ

เกณฑ์การให้คะแนนเป้าหมายการจัดกิจกรรมในโครงการสนับสนุนและพัฒนาสำนักงาน
กลุ่มบริหารงานบุคคลประจำปีการศึกษา 2567-2571

เป้าหมาย	ระดับคุณภาพ				
	ระดับ 5	ระดับ 4	ระดับ 3	ระดับ 2	ระดับ 1
กิจกรรมจัดหา วัสดุสำนักงาน กลุ่มบริหาร บุคคล	- มีวัสดุอุปกรณ์ สำนักงาน เพียงพอแก่ การใช้งาน สามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพใน การทำงานใน กลุ่มบริหารบุคคล ได้ดีมาก	- มีวัสดุอุปกรณ์ สำนักงาน เพียงพอแก่ การใช้งาน สามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพใน การทำงานใน กลุ่มบริหารบุคคล ได้ดี	- มีวัสดุอุปกรณ์ สำนักงาน เพียงพอแก่ การใช้งาน สามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพใน การทำงานในกลุ่ม บริหารบุคคลได้ ปานกลาง	- มีวัสดุอุปกรณ์ สำนักงาน เพียงพอแก่ การใช้งาน สามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพใน การทำงานในกลุ่ม บริหารบุคคลได้ พอใช้	- มีวัสดุอุปกรณ์ สำนักงานไม่เพียงพอ แก่ การใช้งาน