



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงเรียนบ้านดอนสน
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗

โรงเรียนบ้านดอนสน
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

บทสรุปผู้บริหารการบริหารและพัฒนาทรัพยากร

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด เนื่องจากบุคลากรเป็นหนึ่งในปัจจัยความสำเร็จที่จะร่วมผลักดันภารกิจของโรงเรียนบ้านดอนสน ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ หรือขับเคลื่อนให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมาย ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทัศนคติที่ดีต่อ รวมทั้งการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้เจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ครบวงจร แผนบริหารทรัพยากรบุคคลโรงเรียนบ้านดอนสนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗ ได้จัดทำให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของโรงเรียนตามแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งมีความท้าทาย ๓ ด้านที่ต้องก้าวข้าม ประกอบด้วย ๑) ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ๒) ความเข้มแข็งด้านศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญา ๓) การบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ บรรลุวิสัยทัศน์ ก้าวข้ามความท้าทาย จึงได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปีพ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ขึ้นประกอบด้วย ๑) แผนด้านบุคลากรที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นแผนปฏิบัติการเพื่อ พัฒนาขีดความสามารถที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย เช่น โครงการพัฒนางานบุคลากร (กิจกรรมศึกษาดูงาน กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติกิจกรรมปฐกัม)

การพัฒนาระบบบริหารบุคลากร อันนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้กำหนดกลยุทธ์โครงการ/ กิจกรรมที่สำคัญไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและเป็นแนวทางในการจัดทำแผน บริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนและฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนบ้านดอนสน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีเป้าหมายร่วมกัน จึงได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปีพ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ขึ้นประกอบด้วยแผน การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงเรียนบ้านดอนสน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗ จากกระบวนการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนบ้านดอนสน ซึ่งได้วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งจากภายในและภายนอก ประกอบด้วย ปัจจัยจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในมิติต่าง ๆ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ นโยบายและแผนต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน และเพื่อให้สามารถเตรียมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และปรับแผนยุทธศาสตร์ โดยจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

ชื่อโครงการ	พัฒนาครูและบุคลากรเพื่อเสริมสร้างวิชาชีพในศตวรรษที่ ๒๑ บนฐานวิถีใหม่
แผนงาน	งานบุคคล
ลักษณะโครงการ	โครงการใหม่
วิธีการดำเนินการ	ดำเนินการเอง
ผู้รับผิดชอบ	นายวรารุช แพงเมือง
กลุ่ม/หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ระยะเวลาดำเนินงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
งบประมาณทั้งสิ้น	๖๐,๔๐๐ บาท
สนองนโยบายของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ด้านที่ ๓ ด้านคุณภาพการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู และ บุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ ๒๑ มีความรู้ สมรรถนะ ด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการ เรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ พัฒนาผู้บริหารให้มี “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ปรับบทบาทของครูจาก “ผู้สอน” เป็น “โค้ช” ที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่ง การยกระดับครู สู่วิชาชีพชั้นสูง มีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู
สนองนโยบายของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ สนองกลยุทธ์สถานศึกษา	นโยบายที่ ๑๑ ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ มีทักษะในการทำงานตามมาตรฐานวิชาชีพ
สนองมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย	มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการ
สนองมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการ

๑. หลักการและเหตุผล

เนื่องจากโลกในยุคศตวรรษที่ ๒๑ นั้น หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า เป็นยุคโลกาภิวัตน์ อันหมายถึงยุคแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน ซึ่งเป็นผลจากการนำเครือข่ายโทรคมนาคมดิจิทัลมาใช้ร่วมกับการพัฒนานวัตกรรมและวิทยาการต่างๆ ซึ่งช่วยให้เราสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้รวดเร็วมากขึ้นภายในเวลาไม่ก่นาที่ผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น การทำธุรกรรมทางการเงิน การติดต่อประสานงาน การประชุมทางไกล หรือการสั่งซื้อสินค้าออนไลน์ ซึ่งจากการเติบโตนี้ จะเห็นได้ว่าทักษะทางเทคโนโลยีนั้นถือเป็นทักษะหนึ่งที่คนในยุคนี้จะต้องมี และรวมไปถึงทักษะสำคัญที่ใช้ในการสื่อสาร เช่น ภาษา ก็นับเป็นอีกทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญ ดังนั้นในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนจะต้องมีการพัฒนาบุคลากร ในการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านการสอน การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านประสบการณ์ทำงาน ด้านสังคม ปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบ เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ล้วนเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรของโรงเรียน ซึ่งการพัฒนาจากประสบการณ์ตรงให้กับบุคลากร ผู้ได้รับการพัฒนาจะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ได้รับความรู้ที่ทันสมัยเพิ่มขึ้น ซึ่งจะนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับ กลับมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน หรือ

พัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องตามกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ มีทักษะในการทำงานตามมาตรฐานวิชาชีพ

เพื่อให้การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ จำเป็นอย่างยิ่ง โรงเรียนบ้านดอนสนจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรเนื่องจากการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านการสอน การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านประสบการณ์ทำงาน ด้านสังคม ปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบ เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ล้วนเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรของโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะวิชาชีพในศตวรรษที่ ๒๑ และ

ดังนั้นการพัฒนาจากประสบการณ์ตรงให้กับบุคลากร ผู้ได้รับการพัฒนาจะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ได้รับความรู้ที่ทันสมัยเพิ่มขึ้น ซึ่งจะนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับ กลับมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน หรือพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยสาระความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อเสริมสร้างวิชาชีพในศตวรรษที่ ๒๑ บนฐานวิถีใหม่

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อพัฒนาวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรของสถานศึกษาทุกคน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรของสถานศึกษา กับครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานหรือองค์กรทางศึกษาอื่น ๆ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

๒.๓ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา และช่วยเหลือสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านดอนสน จำนวน ๑๐ คน ได้รับการพัฒนาวิชาชีพแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรของสถานศึกษา กับครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานหรือองค์กรทางศึกษาอื่น ๆ

๒. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๙ คน มีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา และสามารถช่วยเหลือสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑๐ คน ผ่านการพัฒนาวิชาชีพ มีผลงานที่ประสบความสำเร็จเชิงประจักษ์

๒. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๙ คน มีบทบาทในการบริหารงานของสถานศึกษา และช่วยเหลือสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

๔. กิจกรรม ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย

ชื่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๑. กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ	ระดับความสำเร็จของผู้เข้าร่วมการกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ เกณฑ์ ๕ หมายถึง มีความเข้าใจ มากที่สุด ๔ หมายถึง มีความเข้าใจ มาก ๓ หมายถึง มีความเข้าใจ ปานกลาง ๒ หมายถึง มีความเข้าใจ น้อย ๑ หมายถึง มีความเข้าใจ น้อยที่สุด	ร้อยละ ๙๐
๒. กิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ	ระดับความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ เกณฑ์ ๕ หมายถึง มีความเข้าใจ มากที่สุด ๔ หมายถึง มีความเข้าใจ มาก ๓ หมายถึง มีความเข้าใจ ปานกลาง ๒ หมายถึง มีความเข้าใจ น้อย ๑ หมายถึง มีความเข้าใจ น้อยที่สุด	ร้อยละ ๙๐
๓. กิจกรรมสัมมนา ศึกษาดูงาน	ระดับความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เกณฑ์ ๕ หมายถึง มีความเข้าใจ มากที่สุด ๔ หมายถึง มีความเข้าใจ มาก ๓ หมายถึง มีความเข้าใจ ปานกลาง ๒ หมายถึง มีความเข้าใจ น้อย ๑ หมายถึง มีความเข้าใจ น้อยที่สุด	ร้อยละ ๘๐
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เครือข่ายสถานศึกษา	ระดับความสำเร็จการจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเครือข่ายสถานศึกษา เกณฑ์ คะแนน ๑๓ - ๑๕ หมายถึง ดี คะแนน ๙ - ๑๒ หมายถึง ปานกลาง คะแนน ๕ - ๘ หมายถึง ปรับปรุง	ร้อยละ ๙๐

๕. แผนการดำเนินการและรายละเอียดกิจกรรม

๕.๑ แผนการดำเนินการ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ	←											→
๒. กิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ	←											→
๓. กิจกรรมสัมมนา ศึกษาดูงาน	↔				↔							
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการเครือข่ายสถานศึกษา	↔			↔			↔			↔		

๕.๒. รายละเอียดกิจกรรม

กิจกรรม	งบประมาณ	ลักษณะรายจ่ายงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
		ตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	
๑. กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ	๔,๙๐๐	๓,๖๐๐	๘๐๐	๕๐๐	นายวรารุณ แพงเมือง
๒. กิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ	๔,๕๐๐	-	-	๔,๕๐๐	นายวรารุณ แพงเมือง
๓. กิจกรรมสัมมนา ศึกษาดูงาน	๒๖,๐๐๐	-	๒๕,๐๐๐	๑,๐๐๐	นายวรารุณ แพงเมือง
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการเครือข่ายสถานศึกษา	๒๕,๐๐๐	๔,๐๐๐	๒,๐๐๐	๑,๐๐๐	นายวรารุณ แพงเมือง
รวม	๖๐,๔๐๐	๓,๖๐๐	๒๗,๓๐๐	๖,๐๐๐	

๖. วงเงินงบประมาณ และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

๖.๑. งบประมาณทั้งสิ้น ๖๐,๔๐๐ บาท

- แหล่งเงิน (รายรับ)

☒ เงินนอกงบประมาณ (การจัดการเรียนการสอน) จำนวน ๖๐,๔๐๐ บาท

☐ เงินรายได้สถานศึกษา จำนวน บาท

☐ เงินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำนวน บาท

☐ งบอื่นๆระบุจำนวน บาท

๖.๒. แผนการใช้จ่ายงบประมาณ

กิจกรรม	แผนการใช้จ่ายงบประมาณ				รวม
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑. กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ	๑,๒๒๕	๑,๒๒๕	๑,๒๒๕	๑,๒๒๕	๔,๙๐๐
๒. กิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ	๑,๑๒๕	๑,๑๒๕	๑,๑๒๕	๑,๑๒๕	๔,๕๐๐
๓. กิจกรรมสัมมนา ศึกษาดูงาน	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	-	-	๒๖,๐๐๐
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เครือข่ายสถานศึกษา	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	๒๕,๐๐๐
รวม	๒๑,๖๐๐	๒๑,๖๐๐	๘,๖๐๐	๘,๖๐๐	๖๐,๔๐๐

๗. การประเมินผล

ที่	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
๑	ระดับความสำเร็จของผู้เข้าร่วมการกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ	ตรวจสอบ แบบสอบถามความ พึงพอใจ	แบบสอบถาม ความพึงพอใจ
๒	ระดับความพึงพอใจการจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ	ตรวจสอบแบบ ประเมินความ คิดเห็น	แบบประเมินความ คิดเห็น
๓	ระดับความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมสัมมนา ศึกษาดูงาน	ตรวจสอบ แบบสอบถามความ พึงพอใจ	แบบสอบถาม ความพึงพอใจ
๔	ระดับความสำเร็จการจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเครือข่ายสถานศึกษา	ตรวจสอบแบบ ประเมินความ คิดเห็น	แบบประเมินความ คิดเห็น

๘. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านดอนสน ได้รับการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษาอื่นๆ เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และมีขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ

(นายวรารุช แปงเมือง)

ครูโรงเรียนบ้านดอนสน

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ

(นางสาวทิพย์สุคนธ์ เมืองชุม)

หัวหน้าแผนงาน

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติ

(นางลีลาวดี ศรีเฟือก)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนสน