

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

โรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือและกรอบแนวทางในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล โรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี และเพื่อการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี กระป๋องหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

บริหารงานบุคคล

โรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี กระป๋อง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แนวทางการบริหารงานบุคคล

โรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน

โรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุง เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับอนุมัติให้จัดตั้งขึ้นเมื่อปีการศึกษา ๒๕๒๑ โรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุง เลขที่ ๓๒๙ หมู่ที่ ๒ เทศบาลตำบลห้วยนาง อำเภอห้วยยอด จังหวัดต่ง เนื่องจากได้มีประชาชนกลุ่มหนึ่งนำโดยนายวิเชษฐ์ เอกติลก เป็นประธานกรรมการ ได้เห็นควรวาน่าจะมีโรงเรียนมัธยมศึกษาเปิดรับนักเรียนในท้องถิ่นของตำบลหนองช้างแล่น ตำบลควนเมาและตำบลหนองปรือเพราะมีประชาชนหนาแน่นขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ปัญหาด้านเศรษฐกิจแก่ผู้ปกครองอีกด้านหนึ่งด้วย จึงได้เสนอเรื่องต่อศึกษาธิการอำเภอห้วยยอดและผู้ที่เกี่ยวข้องตามลำดับ

วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๐ กรมสามัญศึกษา ได้อนุมัติให้จังหวัดได้ดำเนินการเปิดรับสมัครนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ เป็นโรงเรียนแบบสหศึกษาในปีการศึกษา ๒๕๒๑ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ กำนันผู้ใหญ่บ้านและผู้ปกครองนักเรียน เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ ให้ใช้โรงเรียนวัดห้วยนาง (วันครู ๒๕๐๑) เป็นสถานที่เรียนในช่วยแรก ต่อมาได้จัดสร้างอาคารเรียนบนพื้นที่ ๒๖ ไร่ ๒ งาน ๔๐ ตารางวา จำนวน ๒ หลัง หลังละ ๔ ห้องเรียน ณ หมู่ที่ ๖ ตำบลหนองช้างแล่น อำเภอห้วยยอด จังหวัดต่ง โดยความร่วมมือของตำบลต่าง ๆ ดังนี้ ตำบลหนองช้างแล่น สร้างก่อฐานราก เสาคอนกรีต และพื้นคอนกรีต ตำบล หนองปรือ สร้างโครงหลังคาตำบลควนเมา สร้างกระเบื้องมุงหลังคา

วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๒ ได้อนุมัติให้จัดตั้งโรงเรียน ให้ชื่อว่า "โรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุง" จึงถือว่าวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ของทุกปีเป็นวันคล้ายวันกำเนิดโรงเรียน

โดยในเบื้องต้นได้แต่งตั้งให้นายสว่าง โอฬาริกบุตร รักษาการในตำแหน่งครูใหญ่ แล้วจากนั้นเมื่อเปิดเรียนนายกระจำ รอดความทุกข์ ได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหารโรงเรียน

ปัจจุบัน ว่าที่ร้อยโทจักรเพชร พรหมยศ เป็นผู้บริหารโรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุง

สภาพปัจจุบัน

ที่ตั้ง

- เลขที่ ๓๒๙ ถนนเดชภักดี หมู่ที่ ๒ เทศบาลตำบลห้วยนาง อำเภอห้วยยอด จังหวัดต่ง
- อยู่ในชุมชนบ้านห้วยนางและชุมชนบ้านคลองมวน

ทิศเหนือเป็นชุมชนบ้านควนไสบุก บ้านไร่ใหญ่ บ้านทุ่งสมอ

ทิศใต้เป็นชุมชนบ้านหนองช้างแล่น บ้านห้วยน้ำเย็น บ้านควนเลียบ บ้านปายาง

ทิศตะวันตกเป็นชุมชนบ้านหนองราโพ บ้านวังหลาม และบ้านสมสรร

ทิศตะวันออกเป็นชุมชนบ้านคลองมวน บ้านไทรบ่วง บ้านหนองบัวน้อย บ้านลำช้าง

เนื้อที่ มีเนื้อที่ ๓๕ ไร่

การคมนาคม

- การคมนาคมจากอำเภอห้วยยอดสามารถเดินทางได้ ๒ เส้นทาง คือ ถนนทุ่งสง ตรัง ระยะทางจากถนน ๗๐๐ เมตร และถนนเทศบาลรัฐสภา ระยะทางจากถนน ๒.๕ กิโลเมตร

มีรถประจำทางผ่านตามถนนเพชรเกษม

- รถตู้ประจำทางสายตรัง – ทุ่งสง – นครศรีธรรมราช
- รถประจำทางสายนครศรีธรรมราช – กระบี่ – ภูเก็ต

แหล่งเรียนรู้ / หน่วยงานใกล้เคียง

ภาครัฐ

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลห้วยนาง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลหนองปรือ
- โรงพยาบาลห้วยยอด
- วิทยาลัยการอาชีพห้วยยอด
- สำนักงานขนส่งจังหวัดตรัง สาขาอำเภอห้วยยอด
- สถานีตำรวจภูธร อำเภอห้วยยอด
- เทศบาลตำบลห้วยนาง
- วัดห้วยนาง
- วัดคลองมวน
- วัดวังหลาม
- วัดไร่ใหญ่
- สำนักสงฆ์เขาหัวแรด
- ถ้ำเลเขากอบ

ภาคเอกชน

- โรงงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย
- โรงงานกระเบื้องกระดาดไทย
- ศูนย์ผลิตภัณฑ์ ๑ ตำบล ๑ ผลิตภัณฑ์
- กลุ่มแกะสลักไม้เทพธำโร
- ศิลปินท้องถิ่น มโนราห์ หนังตะลุง
- โรงงานไม้ยางพารา ตำบลห้วยนาง ตำบลหนองช้างแล่น ตำบลนาง

ข้อมูลด้านการบริหาร

ผู้บริหารโรงเรียน ว่าที่ร้อยโทจักรเพชร พรหมยศ เป็นผู้บริหารชำนาญการพิเศษ

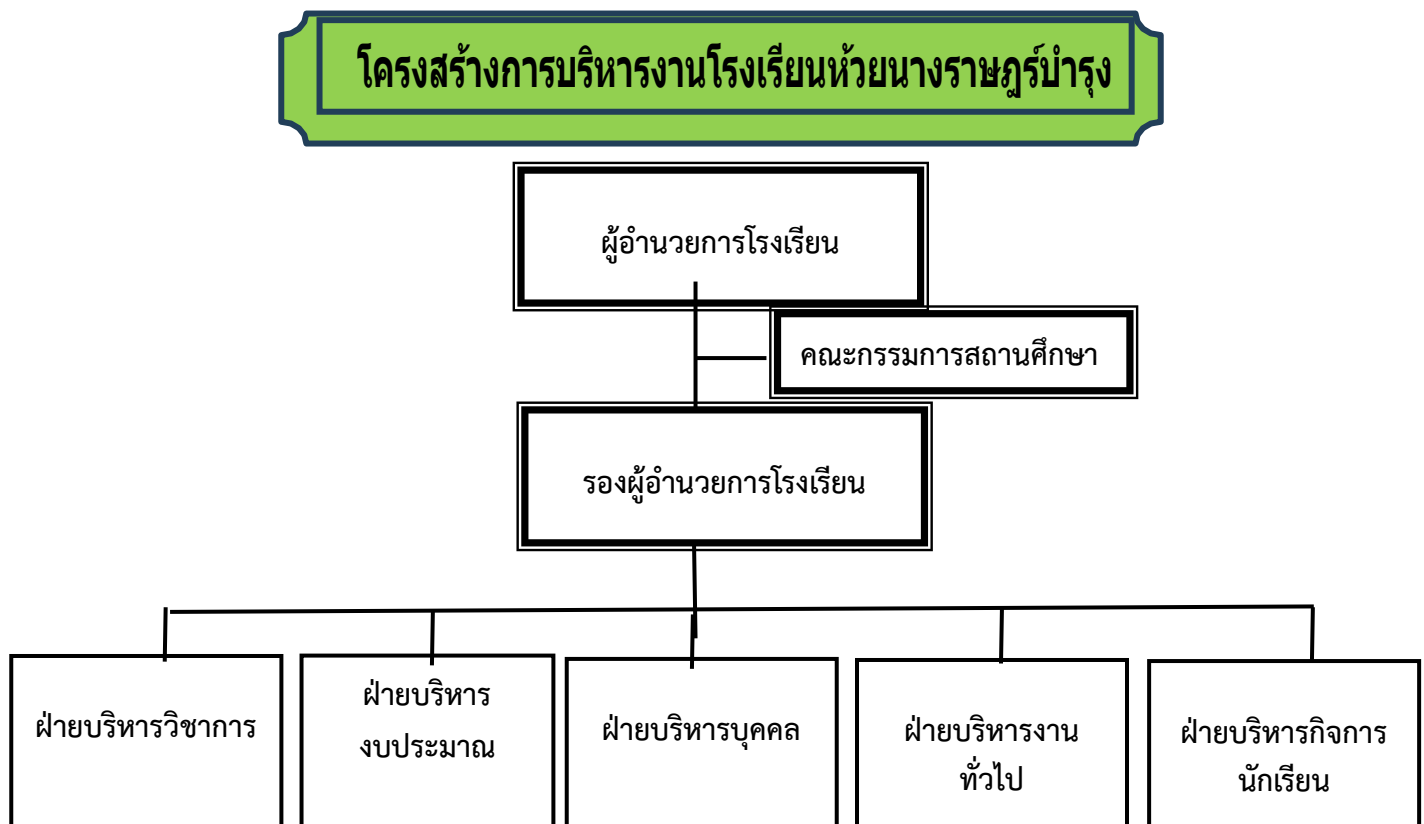
คณะกรรมการสถานศึกษา

๑.นายวิรัช ฉันทรางกูร	ประธานกรรมการ
๒.นายยุทธชัย เมืองราช	กรรมการผู้แทนผู้ปกครอง
๓.นางสาวบุญศิริ เชษฐศิริพงศ์	กรรมการผู้แทนครู
๔.นายเอกชัย พลภักดี	กรรมการผู้แทนองค์กรชุมชน
๕.นายสมศักดิ์ บัวเพชร	กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองท้องถิ่น

๖.นายศรชัย พลสุด
 ๗.พระภุชชินทร์ ทองแก้ว
 ๘.พระครูขันติ สุวรรณรัต
 ๙.นายจุมพล ทวีตา
 ๑๐.นายสุเทพ เอียดคลองชี
 ๑๑.นางมารีสา นุ่นเศษ
 ๑๒.นายพงษ์ศักดิ์ ไชยสงคราม
 ๑๓.นายประดิษฐ์ สงสังข์
 ๑๔.นางสาวพรพรรณ แก้วทอง
 ๑๕.ว่าที่ร้อยโทจักรเพชร พรหมยศ

กรรมการผู้แทนศิษย์เก่า
 กรรมการผู้แทนพระภิกษุสงฆ์
 กรรมการผู้แทนพระภิกษุสงฆ์
 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
 กรรมการและเลขานุการ

ระบบโครงสร้างการบริหาร



ผลงานดีเด่นหรือที่ประสบความสำเร็จที่ผ่านมา/ เกียรติคุณ

ผลงานดีเด่นของโรงเรียน

ที่	รายการแข่งขัน	วัน เดือน ปี	ผลการแข่งขัน	หน่วยงานที่จัดกิจกรรม
๑	การประเมินโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖	ประเภทผลงานดีเด่น ระดับทอง	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ต.ร้ง กระบี่
๒	ประกวดวาดภาพระบายสีทางพระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษา โครงการจัดงานมาฆบูชาแห่ผ้าขึ้นธาตุประจำปี ๒๕๖๖	๑ มีนาคม ๒๕๖๖	รองชนะเลิศ อันดับ ๓	กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม
๓	โครงการโรงเรียนปลอดขยะ (Zero Waste School) ประจำปี ๒๕๖๖	๗ มิถุนายน ๒๕๖๖	ผ่านเกณฑ์ในระดับดี	กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔	การประกวดโครงงานวิทยาศาสตร์ ประเภทสิ่งประดิษฐ์ ระดับพื้นที่ สำหรับนักเรียนตอนต้น	๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖	รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๒ ระดับพื้นที่	ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ต.ร้ง
๕	โครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข รางวัล เสนา ป.ป.ส	๓๑ มิถุนายน ๒๕๖๖	. ประเภทผลงานดีเด่น ระดับทอง	กระทรวงศึกษาธิการ
๖	การแข่งขันโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดกลาง	๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖	รางวัลรองชนะเลิศ อันดับ ๑	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ต.ร้ง กระบี่

ผลงานดีเด่นของนักเรียน

ที่	รายการ	วัน เดือน ปี	ประเภท	ชื่อ - สกุล	ผลการแข่งขัน
๑.	ทำอาหารคาวหวานเพื่อสุขภาพ	๑๙ มกราคม ๒๕๖๖	ประเภททีม	๑.นางสาวปรีดา เทพจิตต์ ๒.นางสาวมนัสนันท์ รัตนแก้ว ๓.นายรพีภัทร เครือเพ็ง	รางวัลเหรียญทอง ระดับภาคใต้
๒	สภานักเรียน	๒๐ มกราคม ๒๕๖๖	ประเภททีม	๑.นายธนากร ปานแก้ว ๒.นายศุภชัย ช่วยนวล ๓.นางสาวนภัสสร คงยง ๔.นางสาวศุภรัตน์ พลภักดี ๕.นางสาวศุภกานต์ ศรีสง ๖.นางสาวจิราพร เพ็ชรมีศรี ๗.นางสาวชรินรัตน์ สามทอง ๘.นางสาวศศิพิมพ์ ตลิ่งจิตร ๙.นางสาวอัญชิสา พิษญาพล ๑๐.นางสาวนภัสสร พัสสี	รางวัลเหรียญทองแดง ระดับภาคใต้
๓	ประกวดบทกวีในงานลากพระ จังหวัดตรัง	๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕	ประเภทเดี่ยว	นางสาวรสินทรา นิมฤทธิ์	รองชนะเลิศอันดับ ๒
๔	การประกวดโครงงานวิทยาศาสตร์ประเภทสิ่งประดิษฐ์สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖	ประเภททีม	๑.เด็กหญิงพรพร จิตรา ๒.เด็กชายปองคุณ พลการ ๓.เด็กชายสาริน เส็มสัน	รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๒
๕	ประกวดคลิ ปวี ดี โอ สร้างสรรค์ หัวข้อรู้ “พิษภัยห่างไกลยาเสพติด”	๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖	ประเภททีม	๑.นายชานน นาคแท้ ๒.นางสาวพิมลพรรณ คีรีเดช	รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๒
๖	แข่งขันกีฬาเบตองรุ่นอายุไม่เกิน ๑๘ ปีชาย	๔ สิงหาคม ๒๕๖๖	ประเภททีม	๑.นายกิตติกานต์ รักนาย ๒.นายสิปปวิชญ์ สุนยานัย ๓.นายอภิรักษ์ กิจการ ๔.นายวชิรหัตถ์ ศรีสวัสดิ์	รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๑

สารสนเทศของโรงเรียน ข้อมูลครู นักเรียน แผนชั้นเรียน คณะแผนกสัมพันธ์ทางการเรียน อาคารเรียนและอาคารประกอบ

อาคารสถานที่

อาคารเรียน อาคารประกอบ

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| ๑.๑ อาคารเรียนถาวร (๒๑๖ ค , ๒๑๘ ล) | จำนวน ๒ หลัง |
| ๑.๒ อาคารเรียนชั่วคราว | จำนวน ๒ หลัง |
| ๑.๓ อาคารโรงฝึกงานอุตสาหกรรม-คหกรรม | จำนวน ๑ หลัง ๒ หน่วย |
| ๑.๔ อาคารโรงฝึกงานเกษตรกรรม | จำนวน ๑ หลัง |
| ๑.๕ หอประชุม ๑ หลัง | |

ศูนย์ปฏิบัติการ-ห้องปฏิบัติการ

โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|-------------------|
| ๒.๑ ห้องสมุดกลาง | จำนวน ๑ ห้อง |
| ๒.๒ ห้องปฏิบัติการทางภาษา | จำนวน ๑ ห้อง |
| ๒.๓ ห้องปฏิบัติการทางคอมพิวเตอร์ | จำนวน ๑ ห้อง |
| ๒.๔ ห้องสืบค้นอินเทอร์เน็ต | จำนวน ๑ ห้อง |
| ๒.๕ ห้องเรียน ICT | จำนวน ๑ ห้อง |
| ๒.๖ ห้องปฏิบัติการคณิตศาสตร์ | จำนวน ๑ ห้อง |
| ๒.๘ ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ | จำนวน ๔ ห้อง |
| ๒.๙ ห้องโสตทัศนศึกษา | จำนวน ๑ ห้อง |
| ๒.๑๐ ห้องแนะแนว | จำนวน ๑ ห้อง |
| ๒.๑๑ ห้องปฏิบัติการศิลปะ | จำนวน ๑ ห้อง |
| ๒.๑๓ ห้องปฏิบัติการดนตรี | จำนวน ๑ ห้อง |
| ๒.๑๔ มุมหนังสือประจำกลุ่มสาระ | จำนวน ๘ กลุ่มสาระ |

โรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคดังต่อไปนี้

ระบบประปา มีระบบประปาภายในโรงเรียน

ระบบไฟฟ้าเป็นระบบ ๑ เฟส

ระบบโทรศัพท์มีคู่สายโทรศัพท์ จำนวน ๒ คู่สาย

คู่สายสำหรับโทรสาร ๑ คู่สาย ๐ ๗๕๒๙ ๔๒๒๔

คู่สายสำหรับการติดต่อทั่วไป ๑ คู่สาย ๐ ๗๕๒๙ ๔๑๐๖

- อินเทอร์เน็ต ใช้ระบบของ TOT

การจัดอาคารสถานที่

๑. แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนที่พร้อมรองรับผู้ใช้บริการทั้งในและนอกโรงเรียน

- * ห้องสมุดกลาง ห้องสมุดหมวดวิชา
- * ห้องโสตทัศนศึกษา
- * ระบบการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม
- * ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์

- * ห้องเรียน ICT
- * ห้องสืบค้นอินเทอร์เน็ต ของ กสทช.
- * ห้องปฏิบัติการทางภาษา
- * ห้องปฏิบัติการดนตรี

๒. มุมอ่านหนังสือ

มีมุมอ่านหนังสือ ห้องสมุดเพียงพอพร้อมให้บริการนักเรียนและชุมชนโดยมีห้องสมุดกลาง และห้องสมุดกลุ่มสาระการเรียนรู้

๓. มีอุปกรณ์และสนามกีฬาพร้อมให้บริการทั้งนักเรียนและบุคคลภายนอก

- สนามฟุตบอล จำนวน ๑ สนาม
- สนามบาสเกตบอล (ซ้ำรูดปรับปรุง)

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ด้านปริมาณ

ปีการศึกษา	ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น			ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย			รวม
	ม.๑	ม.๒	ม.๓	ม.๔	ม.๕	ม.๖	
๒๕๖๒	๖๙	๗๖	๘๘	๘๓	๓๖	๓๑	๓๘๓
๒๕๖๓	๗๐	๗๕	๗๙	๖๓	๗๐	๓๔	๓๙๑
๒๕๖๔	๗๔	๗๒	๖๑	๖๕	๖๔	๖๘	๔๐๔
๒๕๖๕	๖๓	๗๒	๖๙	๘๘	๖๕	๖๔	๔๒๑
๒๕๖๖	๘๖	๖๒	๖๔	๗๔	๗๗	๖๒	๔๒๕

ด้านคุณภาพ

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานที่ ๑ คุณภาพผู้เรียน

จุดเน้นผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิด

ผลการพิจารณา	ตัวชี้วัด	สรุปผลการประเมิน
✓	๑.มีการระบุเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน	○ ปรับปรุง (๐-๓ ข้อ) ○ พอใช้ (๔ ข้อ) ✓ ดี (๕ ข้อ)
✓	๒.มีการระบุวิธีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบตามเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน	
✓	๓.มีผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน	
✓	๔. มีการนำผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนมาพัฒนาผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น	
✓	๕. มีการนำเสนอผลการประเมินคุณภาพของผู้เรียนต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง	

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

จุดเน้นพัฒนางานวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย

ผลการพิจารณา	ตัวชี้วัด	สรุปผลการประเมิน
✓	1.มีการวางแผนการดำเนินงานในแต่ละปีการศึกษา	☐ ปรับปรุง (0-3 ข้อ) ☐ พอใช้ (4 ข้อ) ☒ ดี (5 ข้อ)
✓	2.มีการนำแผนการดำเนินการไปใช้ดำเนินการ	
✓	3.มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามแผน	
✓	4. มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขในการศึกษาต่อไป	
✓	5. มีการนำเสนอผลการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้ส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ	

มาตรฐานที่3.กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจุดเน้น ครูมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ผลการพิจารณา	ตัวชี้วัด	สรุปผลการประเมิน
✓	1.มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้ครบทุกรายวิชา ทุกชั้นปี	☐ ปรับปรุง (0-3 ข้อ) ☐ พอใช้ (4 ข้อ) ☒ ดี (5 ข้อ)
✓	2.ครูทุกคนมีการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	
✓	3.มีการตรวจสอบและประเมินการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ	
✓	4. มีการนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ	
✓	5. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สถานศึกษาควรระบุถึงโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาและผู้รับผิดชอบงานให้ชัดเจนมีข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นไว้ครบถ้วน เช่น โครงสร้างการบริหาร ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ รวมถึงโครงสร้างหลักสูตรและเวลาเรียนในปีการศึกษานั้นๆ ไว้ให้ชัดเจน ควรมีข้อมูลแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการต่างๆ แสดงไว้ในรูปสารสนเทศ เช่น ตาราง แผนที่เป็นต้น เพื่อสนับสนุนความน่าเชื่อถือของการดำเนินงานและผลการดำเนินงานของสถานศึกษา อีกทั้งควรนำเสนอผลการดำเนินงานที่ได้ดีสร้างชื่อเสียงหรือเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอกซึ่งสถานศึกษาได้

ดำเนินการอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 3 ปี และควรนำเสนอแบบอย่างที่ดี (Best Practice) หรือนวัตกรรม (Innovation) ด้านการบริหาร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านผู้เรียนให้ชัดเจน

คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

รายงานผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ช่วงชั้นที่ ๔ (ม.๖) ปีการศึกษา ๒๕๖๕

รายวิชา	ภาษาไทย	สังคมศึกษาฯ	วิทยาศาสตร์	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ
คะแนนเฉลี่ย	๓๘.๗๗	๓๐.๗๘	๒๗.๐๒	๑๖.๖๘	๒๑.๐๑

รายงานผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ช่วงชั้นที่ ๓ (ม.๓) ปีการศึกษา ๒๕๖๕

รายวิชา	ภาษาไทย	วิทยาศาสตร์	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ
คะแนนเฉลี่ย	๔๗.๐๑	๒๘.๑๙	๒๐.๓๘	๒๗.๒๕

ประมาณการรายจ่ายของโรงเรียนปี 2567

ที่	รายการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2567	จำนวนเงิน	หมายเหตุ
1.	งบกกลาง	330,000	
2	งบประมาณค่าสาธารณูปโภค 1. ค่าไฟฟ้า 2. ค่าอินเทอร์เน็ต 3. ค่าโทรศัพท์ 4. ค่าน้ำมันรถโรงเรียน	360,000 25,000 3,000 40,000	
	รวม	428,000	
3	งบประมาณฝ่ายวิชาการ งบประมาณฝ่ายงบประมาณ งบประมาณฝ่ายบุคคล งบประมาณฝ่ายบริหารงานทั่วไป งบประมาณฝ่ายกิจการนักเรียน	1,172,970 18,000 644,000 1,637,333 110,900	
	รวมทั้งสิ้น	4,341,203	

วิสัยทัศน์ (vision)

ภายในปี๒๕๖๗โรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุงจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานแนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

พันธกิจ (mission)

๑. พัฒนาผู้เรียนให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๒. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล
๓. จัดการเรียนรู้ตามแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาสู่ความเป็นครูมืออาชีพ
๕. ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๖.

เป้าหมาย

๑. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา
๒. ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา
๓. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ สามารถสื่อสารได้ ๒ ภาษา
๔. ผู้เรียนมีองค์ความรู้ตามแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน
๕. พัฒนาคู่มืออาชีพ
๖. บริหารจัดการศึกษาโดยหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ความเป็นมา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นกฎหมายแม่บทในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น มีมาตรฐานและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษากำหนดให้ยึดหลักการมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ การมีส่วนร่วมและให้กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งเป็นกฎหมายที่จัดระเบียบบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้มีบทบัญญัติให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนด โดยบัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการแบ่งการบริหารราชการเป็นส่วนกลางเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล และยังกำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะที่เป็นสถานศึกษามีฐานะเป็น นิติบุคคล โดยมีเป้าหมายให้สถานศึกษา

มีความคล่องตัวและมีอิสระในด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และบริหารทั่วไป จากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการและปฏิบัติหน้าที่ได้ตามขอบเขตที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังได้มีการออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดให้ปลัดกระทรวงหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาในแต่ละด้านไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณี

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตลอดจนผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกฎหมายการศึกษาจากหลายหน่วยงาน พบว่าสถานศึกษาต่าง ๆ ยังไม่ประสบผลสำเร็จในการเป็นสถานศึกษานิติบุคคลเต็มรูปแบบ ส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลซึ่งมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมเป็นกฎหมายหลักทำให้สถานศึกษามีข้อจำกัดด้านการบริหารงานบุคคลส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ เป็นเหตุให้ไม่มีความคล่องตัวและเกิดความล่าช้า ไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลได้ตามเจตนารมณ์การเป็นนิติบุคคล

ของสถานศึกษา

ดังนั้นเพื่อให้สถานศึกษาในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรูปแบบและแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการในรูปแบบของสถานศึกษานิติบุคคลได้อย่างสมบูรณ์ จึงจำเป็นที่จะต้องมีความชัดเจนในแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล โดยมีหลักการและแนวคิด ขอบข่าย/ภารกิจ ดังนี้

หลักการและแนวคิด

๑. ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๒. ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๓. ยึดหลักธรรมาภิบาล

ขอบข่าย/ภารกิจด้านบริหารงานบุคคล

๑. การวางแผนอัตรากำลัง
๒. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๓. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๔. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๕. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
๖. การลาทุกประเภท
๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๘. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
๙. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
๑๐. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
๑๑. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
๑๒. การออกจากราชการ
๑๓. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
๑๔. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
๑๕. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๑๖. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
๑๗. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
๑๘. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๑๙. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒๐. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

โครงการที่23

ชื่อโครงการ : การพัฒนาระบบบริหารบุคคล

นโยบายของ สพฐ. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

นโยบายของ สพม. 5.การส่งเสริม สนับสนุน วิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

จุดเน้นของ สพม. 5.บริหารจัดการโดยใช้นวัตกรรมและน่านโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์โรงเรียน กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

มาตรฐานการศึกษา มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

ลักษณะโครงการ: ☒ ต่อเนื่อง ☐ ใหม่

ผู้รับผิดชอบ: ฝ่ายบริหารบุคคล

ระยะเวลา: 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567

1.หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ใต้แผนแม่บทมายยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษามีการปฏิรูปการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ปรับบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกกระดับ และสร้างระบบการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

ตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อมุ่งเน้นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชน โดยมุ่งเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล” (Transforming Education to Fit in the Digital Era) ส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมด้านวิชาการ ทักษะการจัดการเรียนรู้ ด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการทำงาน ด้านการใช้เทคโนโลยีผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ รวมทั้งเป็นผู้วางแผนการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคลไปสู่เป้าหมายของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยคำนึงถึงชาติ ศาสนา ศิลปะ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม กีฬา ความปลอดภัย ความมีโอกา และความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีการพัฒนาความสามารถให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต และสนับสนุนการดำเนินการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Digital Performance Appraisal : DPA)

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล โรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถทั้งด้านเนื้อหาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง การส่งเสริมตามมาตรฐานวิชาชีพครูให้ตรงกับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันการพัฒนาผู้สอนมีหลายรูปแบบ เช่น การเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน เพื่อมีร่างกายและจิตใจพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้นเพื่อ สนับสนุน ส่งเสริม และบริหารจัดการระบบงานบริหารบุคคล เพื่อตอบสนองภารกิจ นโยบาย จุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตวัน กระปี เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. วัตถุประสงค์

- 2.1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลมีความพร้อม เกิดความคล่องตัว และเป็นระบบ
- 2.2. เพื่อเพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากภายนอกปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษาและนักเรียน
- 2.3. เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพตามความถนัด และสนใจ
- 2.4. เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3. เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

ร้อยละ 100 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุง ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

เชิงคุณภาพ

สถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการประกอบวิชาชีพ จากการเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา เพื่อที่จะสามารถนำทักษะความรู้และเทคนิควิธีต่าง ๆ มาปรับใช้กับนักเรียน และสามารถปฏิบัติหน้าที่การเรียนการสอน และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและโรงเรียนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

4. กิจกรรมและการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1	ขั้นเตรียมงาน : 1.1 ประชุมผู้เกี่ยวข้อง วางแผน 1.2 เสนอและขออนุมัติโครงการ	ต.ค.66	นางติณณา ศุกระกาญจน์ และคณะ
2	ขั้นดำเนินงาน 2.1 วางแผน จัดประชุมผู้เกี่ยวข้อง หาแนวทางจัดการ โครงการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล - กิจกรรมพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล - กิจกรรมปรับปรุงข้อมูลป้ายทำเนียบบุคลากรโรงเรียน - กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ - กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ มีอาชีพ - กิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจและเชิดชูเกียรติ - จ่ายค่าตอบแทน เงินเดือนครูและบุคลากรอัตราจ้าง	ตลอด ปีงบประมาณ	นางติณณา ศุกระกาญจน์ และคณะ
3.	ขั้นสรุปกิจกรรม : 3.1 สรุปและประเมินผลกิจกรรม	ก.ย. 67	นางติณณา ศุกระกาญจน์ และคณะ

5. ระยะเวลาดำเนินการ : ต.ค. 66 – ก.ย. 67

ที่	ระยะเวลา	ปฏิบัติงาน	ผู้รับผิดชอบ
1	1 ตุลาคม 2565 ถึง 30 กันยายน 2566	- ประชุมผู้เกี่ยวข้อง วางแผน - ประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน - กิจกรรมพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล - กิจกรรมปรับปรุงข้อมูลป้ายทำเนียบบุคลากรโรงเรียน - กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ - กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะครูสู่มืออาชีพ - กิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจและเชิดชูเกียรติ - จ่ายค่าตอบแทน เงินเดือนครูและบุคลากรอัตราจ้าง	นางติณณา ศุภระกาญจน์ และคณะ

6. งบประมาณที่ใช้ 644,000 บาท

ที่	รายการ	งบประมาณ	จำแนกตามหมวดรายจ่าย			หมายเหตุ
			ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	วัสดุ	
1	กิจกรรมพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล	10,000		5,000	5,000	
2	กิจกรรมปรับปรุงข้อมูลป้ายทำเนียบบุคลากรโรงเรียน	10,000		10,000		
3	กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ	90,000		90,000		
4	กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะครูสู่มืออาชีพ	20,000		20,000		
5	กิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจและเชิดชูเกียรติ	14,000		14,000		
6	จ่ายค่าตอบแทน เงินเดือนครูและบุคลากรอัตราจ้าง	500,000	500,000			
รวม		644,000	500,000	139,000	5,000	

รายละเอียดการใช้วัสดุ

กิจกรรมที่ 1 : กิจกรรมพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล

ที่	รายการ	จำนวน/หน่วย	ราคาหน่วย	งบประมาณ
1	หมึกปรี้น Canon 4 สี	1 ชุด	1,000	1,000
2	ตะกร้าลวดเคลือบสีเอกสาร 3 ชั้น	4 ชั้น	200	800
3	กระดาษ A4 สี 80 แกรม	10 แพ็ค	155	1,550
4	กระดาษการ์ดขาว	9 แพ็ค	150	1,350
5	ป้ายตั้งโต๊ะอะคริลิก	4 อัน	75	300
รวม				5,000

7. สถานที่ดำเนินการ : โรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุง

8. ผู้รับผิดชอบโครงการ: ฝ่ายบริหารบุคคล

9. ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ
1. ผลผลิต (output) งานบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง มีขวัญและกำลังใจ	ประเมินความพึงพอใจ	แบบประเมินความพึงพอใจ
2. ผลลัพธ์ (outcome) ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และได้รับการพัฒนาศักยภาพในการประกอบวิชาชีพสามารถนำทักษะความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆมาปรับใช้กับนักเรียน และสามารถปฏิบัติหน้าที่การเรียนการสอนงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีคุณภาพพร้อมทั้งมีขวัญและกำลังใจในการทำงานและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและโรงเรียนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน	การประเมิน	มาตรฐานการประเมิน

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. การบริหารงานด้านบุคลากรมีความพร้อม เกิดความคล่องตัว และเป็นระบบ
2. ครูและบุคลากร นำเอาความรู้ที่ได้มาปรับใช้ให้ประโยชน์กับสถานศึกษาและนักเรียน
3. ครูได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพตามความถนัด และสนใจ
4. ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

แผนการดำเนินงาน	โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
นโยบายของสพฐ. ๑.พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา นโยบายของสพม.ตรัง ระเบียบ ๑.การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา จุดเน้นของ สพม.ตรัง ระเบียบ ๑.บริหารจัดการโดยใช้นวัตกรรมและนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กิจกรรมพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล	เพื่อให้การดำเนินด้านการบริหารงานบุคคลมีความพร้อมเกิดความคล่องตัว และเป็นระบบ	การบริหารงานด้านบุคลากรมีความพร้อมเกิดความคล่องตัวและเป็นระบบ	๑๐,๐๐๐	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ฝ่ายบริหารงานบุคคล
นโยบายของสพฐ. ๑.พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา นโยบายของสพม.ตรัง ระเบียบ ๑.การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา จุดเน้นของ สพม.ตรัง ระเบียบ ๑.บริหารจัดการโดยใช้นวัตกรรมและนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กิจกรรมปรับปรุงข้อมูลป้ายทำเนียบบุคลากรโรงเรียน	เพื่อปรับปรุงการจัดทำปรับปรุงข้อมูลป้ายทำเนียบบุคลากรโรงเรียน ห้วยนางราษฎร์บำรุงตามอัตรากำลัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ป้ายทำเนียบบุคลากรโรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุงมีการปรับปรุงตามอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๑๐,๐๐๐	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ฝ่ายบริหารงานบุคคล
นโยบายของสพฐ. ๑.พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา นโยบายของสพม.ตรัง ระเบียบ ๑.การส่งเสริม สนับสนุน วิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา จุดเน้นของ สพม.ตรัง ระเบียบ ๑.บริหารจัดการโดยใช้นวัตกรรมและนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ	เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพตามความถนัดและสนใจ	-ครูและบุคลากรนำเอาความรู้ที่ได้มาปรับใช้ให้ประโยชน์กับสถานศึกษาและนักเรียน -ร้อยละ ๑๐๐ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุง ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	๙๐,๐๐๐	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ฝ่ายบริหารงานบุคคล

แผนการดำเนินงาน	โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	
นโยบายของสพฐ. ๑.พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา นโยบายของสพม.ตรัง ระเบียบ ๑.การส่งเสริม สนับสนุน วิชาชีพครูและ บุคลากรทางการศึกษา จุดเน้นของ สพม.ตรัง ระเบียบ ๑.บริหารจัดการโดยใช้นวัตกรรมและนำ นโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	กิจกรรมการ อบรมเชิง ปฏิบัติการ พัฒนา สมรรถนะครูผู้ มีอาชีพ	เพื่อเพิ่มศักยภาพครูและ บุคลากรในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก ภายนอกปรับใช้ให้เข้ากับ บริบทของสถานศึกษา และนักเรียน	-ครูได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพตาม ความถนัด และสนใจ -ร้อยละ๑๐๐ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน ห้วยนางราษฎร์บำรุงได้รับการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครูและบุคลากรให้มี ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	๒๐,๐๐๐	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ฝ่ายบริหารงาน บุคคล
นโยบายของสพฐ. ๑.พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา นโยบายของสพม.ตรัง ระเบียบ ๑.การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและ บุคลากรทางการศึกษา จุดเน้นของ สพม.ตรัง ระเบียบ ๑.บริหารจัดการโดยใช้นวัตกรรมและนำ นโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	กิจกรรมสร้าง ขวัญกำลังใจ และเชิดชู เกียรติ	เพื่อให้บุคลากรมี แรงจูงใจและเจตคติที่ดี ต่อวิชาชีพ มีขวัญและ กำลังใจในการทำงาน	ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจและเจตคติที่ ดีต่อวิชาชีพมีขวัญและกำลังใจในการ ทำงาน	๑๔,๐๐๐	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ฝ่ายบริหารงาน บุคคล

การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

ปัจจัยความเสี่ยง

1. บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุง และผู้บริหารสถานศึกษา ครู และลูกจ้าง มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกัน

2. ขาดความสามัคคี และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ

แนวทางบริหารความเสี่ยง

1. จัดทำโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุง

2. แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเรียนรู้แนวปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุง

การพัฒนาผู้บริหาร

- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

- การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ตามแต่โอกาส

- ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

- การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ตามแต่โอกาส

- ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

การพัฒนาลูกจ้างประจำลูกจ้างชั่วคราว

- จัดให้ลูกจ้างและลูกจ้างชั่วคราวได้เข้ารับการพัฒนา หรือฝึกอบรม หรือดูงาน หรือเข้าร่วม สัมมนาและทัศนศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ตามแต่โอกาส

- เปิดโอกาสให้พนักงาน ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหา ความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

- การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่

- การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่

- การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่

- การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานภายใน 30 วัน หลังจากได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง หรืออาจจะ 3-4 เดือน/ ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

การติดตามและการประเมินผลโครงการ

โรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุง กำหนดแนวทางติดตาม ประเมินผลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้ การติดตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ได้กำหนดระยะเวลาใน

การติดตามและประเมิน โครงการ เป็น 3 ระยะ คือ 1) ก่อนดำเนินการ 2) ระหว่างดำเนินการ 3) หลังการดำเนินการ

การประเมินผล

- ประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร วิธีการ ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามหลังจากการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจของการจัดกิจกรรมในแต่ละครั้ง โดยนำผลการประเมิน มาปรับปรุงการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป และสรุปผลการดำเนินกิจกรรมรายปีดำเนินการ

- ประเมินผลด้านการพัฒนาบุคลากร วิธีการ

- แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุง และระดับสถานศึกษา เพื่อ ประเมินโดยใช้แบบประเมินผลการนำความรู้จากการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อติดตามผลผู้เข้ารับ การพัฒนาหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง

- ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นสังเกตความก้าวหน้า/การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน จากนั้นประเมินผล ความก้าวหน้าในแบบประเมินผลการนำความรู้จากการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการปฏิบัติงาน และประเมินในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

- ประเมินผลตามตัวชี้วัด โรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุงได้กำหนดตัวชี้วัดในการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดตามจุดเน้นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ โรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุง ปีงบประมาณ 2567 ดังนี้

- ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ตรงตาม

ความต้องการของบุคคล

- ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ทักษะ กระบวนการคิด รวมทั้งการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

- ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัย

- ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างเครือข่ายการเรียนรู้การมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้