



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม ได้กำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลไกการนำประเด็นยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ภายในปีการศึกษา ๒๕๖๙ โรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม เป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม คุณภาพการศึกษามีความยั่งยืน ผู้เรียนมีวินัยเด่น เป็นเลิศทางวิชาการ บริหารและจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ (Mission)

๑. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยและสร้างนวัตกรรม
๒. พัฒนาคุณภาพเด็กและผู้เรียนให้มีความยั่งยืน และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา
๓. พัฒนาระบบการบริหารและการจัดการให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. พัฒนาการจัดประสบการณ์ กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู ที่เน้นเด็กและผู้เรียนเป็นสำคัญ
๕. พัฒนาครูสู่มืออาชีพด้วยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
๖. พัฒนาความโดดเด่นของเด็กและผู้เรียนให้เป็นอัตลักษณ์ประจำตัว และเป็นเอกลักษณ์ประจำโรงเรียน

เป้าหมาย (Goals)

๑. โรงเรียนมีนวัตกรรมใช้ในการพัฒนาคุณภาพศึกษาที่เกิดจากกระบวนการวิจัย
๒. เด็กและผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา และมีความยั่งยืน
๓. โรงเรียนมีระบบการบริหารและการจัดการที่เข้มแข็ง มีสมรรถนะสูง และยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. ครูมีความรู้ความสามารถ ในการจัดประสบการณ์และการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นเด็กและผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สถานศึกษา
๕. ครูมีความเป็นมืออาชีพที่เกิดจากกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
๖. เด็กและผู้เรียนมีความโดดเด่นด้านวินัย และเป็นเลิศทางวิชาการด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

กลยุทธ์ (STRATEGY)

กลยุทธ์การพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม คือ “กลยุทธ์การพัฒนาสู่ความยั่งยืน” (Sustainable development strategy) ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาคุณภาพเด็กและผู้เรียนสู่ความยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาครูสู่มืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาความเป็นเลิศด้านวินัยและทักษะทางวิชาการของเด็กและผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดประสบการณ์ และการจัดการเรียนการสอนของครู

กลยุทธ์ที่ ๖ เพิ่มความเข้มแข็งของระบบบริหารและการจัดการ

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน
๑. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	๑. ประชุมวางแผนการดำเนินงาน ขออนุมัติโครงการและกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ	๑. ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองให้มีคุณวุฒิทางลูกเสือ	๑. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการฝึกอบรมให้มีคุณวุฒิทางลูกเสือ	๑๐,๐๐๐	เม.ย. ๖๘
	๒. จัดหาทรัพยากรในการดำเนินงาน	๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน เข้าร่วมศึกษาดูงานอย่างน้อยปีการศึกษาละ ๑ ครั้ง	๒. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมศึกษาดูงานอย่างน้อยปีการศึกษาละ ๑ ครั้ง		เม.ย. ๖๘
	๓. ดำเนินกิจกรรมในโครงการ <u>กิจกรรมที่ ๑</u> ฝึกอบรมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณวุฒิทางลูกเสือ <u>กิจกรรมที่ ๒</u> ศึกษาดูงาน <u>กิจกรรมที่ ๓</u> การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	๓. ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน ได้มีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ๔. ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน มีการพัฒนาโดยนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติ โดยการเสนอผลงานทางวิชาการ (นวัตกรรม) และวิจัยในชั้นเรียน ๕. ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่	๓. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ		เม.ย. ๖๘ – มี.ค. ๖๙
				๓๐,๐๐๐ ๑๕,๑๐๕	เม.ย. ๖๘ – มี.ค. ๖๙ พ.ค. ๖๘ – มี.ค. ๖๙

โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน
	กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถทางวิชาชีพ ๔. กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงาน ๕. ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน		๔. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาโดยนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติ โดยการเสนอผลงานทางวิชาการ (นวัตกรรม) และวิจัยในชั้นเรียน ๕. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่		ก.ค. ๖๘ – มี.ค. ๖๙ มี.ค. ๖๙ มี.ค. ๖๙

โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน
	<u>ขั้นสรุปรายงานผล</u> ๔.๑ ครูรายงานผลการดำเนินการตามกระบวนการ PLC เป็นไตรมาส ๔.๒ สรุปผลและรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC		<u>ผลลัพธ์</u> ๑.ครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ สร้างนวัตกรรมเพื่อใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ๒. นักเรียนทุกคนเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะกระบวนการ และเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้จากนวัตกรรมที่ครูสร้างโดยการใช้กระบวนการ		มี.ค.๖๙

โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน
			PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”		

ลงชื่อ  ผู้รับรองข้อมูล
(นายโกวิท ลือภักดี)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนอนุบาลปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2567

กิจกรรม	เดือน												ผู้ดำเนินการ
	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	
การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์	↔							↔					นางสุรพร สิริชัย
การย้ายข้าราชการครู													
- ยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบ TRS			↔						↔				น.ส.จุฑาทิพย์ อินทร์ช่วย
การย้ายผู้บริหาร			↔				↔						น.ส.จุฑาทิพย์ อินทร์ช่วย
การเลื่อนเงินเดือน						↔						↔	น.ส.จุฑาทิพย์ อินทร์ช่วย
การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู					↔						↔		น.ส.จุฑาทิพย์ อินทร์ช่วย
การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้บริหาร					↔						↔		น.ส.จุฑาทิพย์ อินทร์ช่วย
การตอบใบประกอบวิชาชีพ	←											→	นางกนกวรรณ กรงนวล
การอบรมพัฒนาบุคลากร	←											→	น.ส.จุฑาทิพย์ อินทร์ช่วย

