

แผนการบริหาร และพัฒนาศักยภาพจากบุคคล



พ.ศ. 2567



โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล (งบประมาณ 170,000 บาท)

แผนงาน/โครงการ	รวมตลอด ปีงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	สนอง มฐ.(ตบช.)
1. โครงการพัฒนาคุณภาพงานบุคลากร	5,000	อ.สุไรณี	2.4
1.1 กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลัง	-	อ.สุไรณี	
1.2 กิจกรรมการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	อ.สุไรณี	
1.3 กิจกรรมการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	-	อ.สุไรณี	
1.4 กิจกรรมการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	อ.สุไรณี	
1.5 กิจกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน	-	อ.สุไรณี	
1.6 กิจกรรมการลาทุกประเภท	-	อ.สุไรณี	
1.7 กิจกรรมการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	-	ผอ.อาดัม	
1.8 กิจกรรมการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	-	ผอ.อาดัม	
1.9 กิจกรรมการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	-	อ.สุไรณี	
1.10 กิจกรรมการอุทธรณ์และการร้องทุกข์	-	อ.สุไรณี	
1.11 กิจกรรมการออกจากราชการ	-	อ.สุไรณี	
1.12 กิจกรรมการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ	2,000	อ.สุไรณี	
1.13 กิจกรรมการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	-	อ.รอกีเยาะ	
1.14 กิจกรรมพัฒนางานสารบรรณ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล	3,000	อ.สุไรณี	
1.15 กิจกรรมนิเทศ ติดตามงานกลุ่มบริหารบุคคล		อ.สุไรณี	
1.16 กิจกรรมสรุป และรายงานผลการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารบุคคล	-	อ.สุไรณี	
2. โครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	5,000	อ.สุไรณี	2.4
2.1 กิจกรรมการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ PA	5,000	อ.สุไรณี	
2.2 กิจกรรมการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	-	อ.รอกีเยาะ	

แผนงาน/โครงการ	รวมตลอด ปีงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	สนอง มฐ.(ตบข.)
2.3 กิจกรรมการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณวิชาชีพ	-	อ.สุโรณี	
2.4 กิจกรรมการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	อ.สุโรณี	
2.5 กิจกรรมการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต	-	อ.รอกีเยาะ	
3. โครงการศึกษาดูงานของคณะครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	20,500	อ.สุโรณี	2.4
- การศึกษาดูงาน / ศึกษาแหล่งเรียนรู้ / ศึกษานอก สถานที่	20,500	อ.สุโรณี	
4. โครงการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)	4,000	อ.สุโรณี	2.4
- กิจกรรม PLC	4,000	อ.สุโรณี	
5. โครงการส่งเสริมศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ	135,500	อ.สุโรณี	2.4
- การประชุม / อบรม / สัมมนา	135,500	อ.สุโรณี	
รวม	170,000		

หมายเหตุ สามารถถ่ายโอนค่าใช้จ่ายได้ทุกรายการ

โครงการ พัฒนาคุณภาพงานบุคลากร
แผนงาน โรงเรียนประตูปอวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี
ผู้รับผิดชอบ นางสุไรณี บาเหม
ลักษณะของโครงการ โครงการต่อเนื่อง
ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567
ยุทธศาสตร์ สพฐ.

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
กลยุทธ์ สพม.

ข้อที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานข้อที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์ชาติและกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี ได้ให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสมและกระบวนการการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการบริหารงานบุคลากรที่มีคุณภาพ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานบริหารโรงเรียนได้อย่างแท้จริง การจัดระบบสารสนเทศบุคลากรที่ดีย่อมส่งผลดีต่อการบริหารจัดการงานต่างๆในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นปัจจุบัน มีความคล่องตัว ในการพัฒนางาน พัฒนางองค์กร พัฒนาโรงเรียนก้าวสู่ความเป็นมาตรฐานจึงต้องมีโครงการรองรับให้การทำงานมีคุณภาพยิ่งขึ้นนั้น องค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนางองค์กร ประกอบด้วย 2 ด้านคือ ระบบในการทำงานและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ศักยภาพของบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาและปรับให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา การพัฒนาคุณสมบัติและประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงความรู้ในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรเป็นเรื่องที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างดียิ่ง

ดังนั้นโรงเรียนประตูปอวิทยา ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพงานบุคลากร เนื่องจากสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จในภารกิจจัดการศึกษาให้กับนักเรียนในสังกัด ให้สามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ มีผลสัมฤทธิ์บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนเก่ง คนดีของสังคม ครูและบุคลากรถือว่าเป็นส่วนที่สำคัญยิ่งที่จะส่งผลสำเร็จตามเป้าหมายดังกล่าว ดังนั้นการจัดระบบการบริหารงานบุคคลทั้งด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การดำเนินงานวินัย การรักษาวินัยและการลาออกจากราชการให้มีประสิทธิภาพ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ การสร้างขวัญกำลังใจ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการอย่าง

ต่อเนื่อง โรงเรียนประตูปุทธิวิทยาจึงได้จัดโครงการนี้ขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพงานบุคลากรทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความคล่องตัว ถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส ยุติธรรม
2. เพื่อจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและใช้สารสนเทศในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

1. จัดทำ จัดหา จัดเก็บเอกสารข้อมูล ทั้งระบบแฟ้มเอกสารและข้อมูลป้ายนิเทศ ร้อยละ 90
2. ปรับปรุงแฟ้มงาน แยกตามรายบุคคลและรายมาตรฐานประกันคุณภาพภายใน ร้อยละ 90
3. จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเป็นระบบและทันต่อการใช้งาน ร้อยละ 90
4. ระบบการบริหารงานมีความคล่องตัวสูง และทันต่อสถานการณ์ร้อยละ 90

เป้าหมายด้านคุณภาพ

1. การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรเป็นระบบและทันต่อการใช้งาน
2. ระบบบริหารงานมีความคล่องตัวสูงและทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ

วิธีดำเนินการ

ที่	รายการ/กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1.	กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลัง - รวบรวมและรายงานข้อมูล ข้าราชการครูและบุคลากรต่อ สพม.ปน. - วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง - จัดทำแผนอัตรากำลังของโรงเรียน	เป็นครั้งคราว	-	นางสุไรณี บาเหม
2.	กิจกรรมการจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา - เสนอความต้องการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาต่อ สพม.ปน. - ดำเนินการสรรหา เพื่อบรรจุและ แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็น ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา	เป็นครั้งคราว	-	นางสุไรณี บาเหม
3.	กิจกรรมการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - เสนอความต้องการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาต่อ สพม.ปัตตานี	เป็นครั้งคราว	-	นางสุไรณี บาเหม

ที่	รายการ/กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	- ดำเนินการสรรหา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา			
4.	กิจกรรมการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	มกราคม 2567, กรกฎาคม 2567	-	นางสุไรวณี บาเหม
5.	กิจกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน	มีนาคม 2567 กันยายน 2567	-	นางสุไรวณี บาเหม
6.	กิจกรรมการลาทุกประเภท	ตลอดปีการศึกษา	-	นางสุไรวณี บาเหม
7.	กิจกรรมการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	เดือนละ ๑ ครั้ง	-	ผอ.อาดัม ตะโละ
8.	กิจกรรมการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	เป็นครั้งคราว	-	ผอ.อาดัม ตะโละ
9.	กิจกรรมการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	เดือนละ ๑ ครั้ง	-	ผอ.อาดัม ตะโละ
10.	กิจกรรมการอุทธรณ์และการร้องทุกข์	เดือนละ ๑ ครั้ง	-	นางสุไรวณี บาเหม
11.	กิจกรรมการออกจากราชการ	เป็นครั้งคราว	-	นางสุไรวณี บาเหม
12.	กิจกรรมการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ	พฤศจิกายน 2566	2,000	นางสุไรวณี บาเหม
13.	กิจกรรมการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	ตุลาคม 2566	-	น.ส.รอกีเยาะ เซ็ง
14.	กิจกรรมพัฒนางานสารบรรณ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล	ตลอดปีการศึกษา	3,000	นางสุไรวณี บาเหม
15.	กิจกรรมนิเทศ ติดตามงานกลุ่มบริหารบุคคล	เดือนละ 1 ครั้ง	-	นางสุไรวณี บาเหม
16.	กิจกรรมสรุป และรายงานผลการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารบุคคล	กันยายน 2567	-	นางสุไรวณี บาเหม

งบประมาณ

5,000 บาท

สถานที่ดำเนินการ

โรงเรียนประตูปุริวิทยา

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี

การติดตามประเมินผล

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือ
-ร้อยละของครูจัดระบบข้อมูลครู รายบุคคล	-ตรวจเอกสาร -สอบถาม, สัมภาษณ์	-แบบสำรวจ
-ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง	-ตรวจเอกสาร -สอบถาม, สัมภาษณ์ -สำรวจ/สอบถามความคิดเห็น	-แบบสำรวจ -แบบสอบถามความพึงพอใจ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. จัดทำ จัดหา จัดเก็บเอกสารข้อมูล ทั้งระบบแฟ้มเอกสารและข้อมูลป้ายนิเทศ
2. ปรับปรุงแฟ้มงาน แยกตามรายบุคคล และรายมาตรฐานประกันคุณภาพภายใน
3. จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเป็นระบบและทันต่อการใช้งาน ร้อยละ 90
4. ระบบการบริหารงานมีความคล่องตัวสูงและทันต่อสถานการณ์ร้อยละ 90

ลงชื่อ



ผู้เสนอโครงการ

(นางสุรไณ บาเหม)

ลงชื่อ



ผู้เห็นชอบโครงการ

(นางสุรไณ บาเหม)

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล

ลงชื่อ



ผู้อนุมัติโครงการ

(นายอาดัม ตะโละ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนประตูปุริวิทยา

โครงการ	เสริมสร้างขวัญกำลังใจ
แผนงาน	กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบ	นางสุโรณี บาเหม
ลักษณะของโครงการ	โครงการใหม่
ระยะเวลาดำเนินการ	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567
ยุทธศาสตร์ สพร.	

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ สพม.

ข้อที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานข้อที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

หลักการและเหตุผล

ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาครูและบุคลากร จึงเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งที่จะดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความเพียบพร้อมทั้งความรู้และประสบการณ์ มีความคล่องตัวในการปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมาย มีขวัญและกำลังใจที่ดี ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพครู อันจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อผลผลิต คือคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ซึ่งในการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้น บุคลากรเป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จในการพัฒนาทุกด้านของการศึกษา เพราะบุคลากรเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การบริหารงานโดยการจัดการให้ร่วมกันทำงานเป็นทีมและด้วยความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะงานที่ดีย่อมเกิดจากบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญาและจิตใจ ดังนั้นการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรจึงเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

โรงเรียนประจักษ์โพธิ์วิทยา มีความตระหนักและให้ความสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจเป็นอย่างดี จึงจัดทำโครงการนี้เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรและส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและก่อประโยชน์แก่สถานศึกษาและผู้เรียนสูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อให้ครูได้รับการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะและยกย่องเชิดชูเกียรติ
3. เพื่อให้ครูได้รับการส่งเสริมการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

1. ครูและบุคลากร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 100
2. ครูได้รับการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะร้อยละ 100 ของผู้มีคุณสมบัติ
3. ครูได้รับการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ ในระดับโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค ระดับประเทศ ร้อยละ 100
4. ครูได้รับการส่งเสริมการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ร้อยละ 100 ของผู้ที่ครบกำหนดระยะเวลาในปีการศึกษานี้

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

คณะครูทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้รับวิทยฐานะเหมาะสมแก่วิชาชีพและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติจากผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย ได้รับความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทสิทธิและผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้จากการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถนำผลนั้นมาพัฒนางาน พัฒนาองค์กร พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการ

ที่	รายการ/กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1.	กิจกรรมการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ PA -สำรวจข้อมูลบุคลากรที่มีคุณสมบัติในการขอรับการประเมินวิทยฐานะให้สูงขึ้น -ประชุมครูและบุคลากรเพื่อชี้แจงหลักเกณฑ์ PA -รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์ PA -สรุปรายงานผล	ตลอดปีการศึกษา	5,000	นางสุไรณี บาเหม
2.	กิจกรรมการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ -ส่งเสริมครูผู้มีผลงานดีเด่นส่งผลงาน -ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่น	ตลอดปีการศึกษา	-	น.ส.รอกีเยาะ เซ็ง
3.	กิจกรรมการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	เดือนละ 1 ครั้ง	-	นางสุไรณี บาเหม

ที่	รายการ/กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
4.	กิจกรรมการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	เดือนละ 1 ครั้ง	-	นางสุไรวณี บาเหม
5.	กิจกรรมการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต -สำรวจและรวบรวมข้อมูลครูและบุคลากรที่ใบอนุญาตหมดอายุ -ดำเนินการให้ครูและบุคลากรยื่นคำร้องขอต่อใบประกอบวิชาชีพ -ติดตามและตรวจสอบข้อมูล -สรุปและรายงานผล	ตลอดปีการศึกษา	-	น.ส.รอกีเยาะ เซ็ง
6.	กิจกรรมสรุป และรายงานโครงการ	กันยายน 2567	-	นางสุไรวณี บาเหม

งบประมาณ

5,000 บาท

สถานที่ดำเนินการ

โรงเรียนประตูปอวิทย์วิทยา

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี

การติดตามประเมินผล

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือ
1. ครูและบุคลากร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 100 2. ครูได้รับการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะร้อยละ 100 ของผู้มีคุณสมบัติ 3. ครูได้รับการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ ในระดับโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค ระดับประเทศ รวมกัน ร้อยละ 100	การสอบถาม การสัมภาษณ์	แบบสอบถาม สัมภาษณ์ สำเนา กพ.7

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือ
4. ครูได้รับการส่งเสริมการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ร้อยละ 100 ของผู้ที่ครบกำหนดระยะเวลาในปีการศึกษา		

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรครูของโรงเรียนประตูปะโทวิทยา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและสามารถนำแนวทางการพัฒนาตนเองนั้นมาพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแก่ผู้เรียนอย่างสูงสุด

ลงชื่อ  ผู้เสนอโครงการ
(นางสุไรณี บาเหม)

ลงชื่อ  ผู้เห็นชอบโครงการ
(นางสุไรณี บาเหม)
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล

ลงชื่อ  ผู้อนุมัติโครงการ
(นายอาดัม ตะโละ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนประตูปะโทวิทยา

โครงการ	ศึกษาดูงานของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา
แผนงาน	กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบ	นางสุโรณี บาเหม
ลักษณะของโครงการ	โครงการใหม่
ระยะเวลาดำเนินการ	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567
ยุทธศาสตร์ สพฐ.	

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ สพม.

ข้อที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานข้อที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

หลักการและเหตุผล

“การศึกษาในยุค Thailand 4.0” มีความหมายมากกว่าการเตรียมความพร้อมของคนหรือให้ความรู้กับคนเท่านั้น แต่เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ กล่าวคือ นอกจากให้ความรู้แล้ว ต้องทำให้เขาเป็นคนที่รักที่จะเรียน มีคุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วย นั่นก็คือการสร้างคนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นทักษะในการคิดวิเคราะห์เป็นหลัก ในขณะเดียวกัน Thailand 4.0 คือ การพัฒนาประเทศให้มีความทันสมัย มีรายได้มากขึ้น และก้าวพ้นจากกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง โดยจะต้องผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ และต้องสามารถติดต่อกับนานาชาติได้ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน และชุมชนในการจัดการศึกษา นับเป็นกระบวนการที่สำคัญ ที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น

การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นหัวใจสำคัญสำหรับการสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนที่ควรเกิดขึ้นกับองค์กร สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญยิ่งเพราะภารกิจคือสร้างคนที่มีคุณภาพสู่สังคม ครูในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา กระบวนการศึกษาดูงานเป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีโลกทัศน์มีทักษะและประสบการณ์ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้

ดังนั้นโรงเรียนประตู่โพธิ์วิทยาจึงมองเห็นถึงความสำคัญ โดยให้ดำเนินการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ จึงได้จัดทำโครงการนี้เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมดที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมในการปฏิรูปการศึกษาในยุค Thailand 4.0

2. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้นำความรู้จากการศึกษาดูงานมาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานพัฒนาองค์กร

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจในการกำหนดทิศทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ร้อยละ 80
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูปการศึกษาในยุค Thailand 4.0 ร้อยละ 80

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา นำความรู้จากการศึกษาดูงานมาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานพัฒนาองค์กร

วิธีดำเนินการ

ที่	รายการ/กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1.	พิจารณาจัดทำโครงการ	ตุลาคม 2566	-	นางสุไฉณี บาเหม
2.	เสนอโครงการต่อหน่วยงาน	ตุลาคม 2566	-	นางสุไฉณี บาเหม
3.	ดำเนินกิจกรรมตามโครงการ -ประชุมชี้แจงคณะครูจัดทำ งบประมาณ สํารวจแหล่งเรียนรู้ -ติดต่อประสานงานแหล่งเรียนรู้ -จัดทำกำหนดการอบรมศึกษาดูงาน -ขออนุมัติโครงการจากสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี -ศึกษาดูงานตามกำหนดการ	ตลอดปีการศึกษา (ตามช่วงเวลาที่เหมาะสม)	20,500	นางสุไฉณี บาเหม
4.	ประเมินผลโครงการ	กันยายน 2567	-	นางสุไฉณี บาเหม
5.	สรุปรายงานผลโครงการ	กันยายน 2567	-	นางสุไฉณี บาเหม

งบประมาณ

20,500 บาท

สถานที่ดำเนินการ

โรงเรียนประตูปุริวิทยา

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี

การติดตามประเมินผล

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือ
1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจในการกำหนดทิศทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และมีส่วนร่วมในการการปฏิรูปการศึกษาในยุค Thailand 4.0 ร้อยละ 80	การสอบถาม การสัมภาษณ์	แบบสอบถาม สัมภาษณ์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประตูปะทุโพธิ์วิทยา มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และนำวิทยาการหรือนวัตกรรมใหม่ๆ จากสถานที่ที่ไปศึกษาดูงาน แล้วนำกลับมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดทิศทางการศึกษา และมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษาในยุค Thailand 4.0 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนประตูปะทุโพธิ์วิทยา

ลงชื่อ  ผู้เสนอโครงการ
(นางสุรไณย์ บาเหม)

ลงชื่อ  ผู้เห็นชอบโครงการ
(นางสุรไณย์ บาเหม)
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล

ลงชื่อ  ผู้อนุมัติโครงการ
(นายอาดัม ตะโละ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนประตูปะทุโพธิ์วิทยา

โครงการ	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)
แผนงาน	กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบ	นางสุไรณี บาเหม
ลักษณะของโครงการ	โครงการใหม่
ระยะเวลาดำเนินการ	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567
ยุทธศาสตร์ สพฐ.	

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ สพฐ.

ข้อที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานข้อที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

หลักการและเหตุผล

ในยุคปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีแล้วว่า ในแต่ละชั้นเรียนจะมีนักเรียนที่มีความสามารถที่หลากหลายและแตกต่างกัน ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 10 ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ การศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสองให้จัดให้ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา นอกจากนี้แล้วในมาตรา 22 ยังระบุถึงหลักการจัดการศึกษาว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ต้องจัดการศึกษาที่พัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ครูทุกคนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งนวัตกรรมใหม่ที่ครูจะต้องทราบคือ Professional Learning Community (PLC) โดยที่ PLC ย่อมาจาก Professional Learning Community ซึ่งหมายถึง Community of Practice (CoP) ในการทำหน้าที่ครู หรือเป็นการรวมตัวกันทำงานไปพัฒนาทักษะและการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ครูเพื่อศิษย์ไป โดยรวมตัวกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ทำให้การทำหน้าที่ครูเพื่อศิษย์เป็นการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ซึ่งอาจเป็นทีมในโรงเรียนเดียวกันก็ได้ ต่างโรงเรียนกันก็ได้ หรืออาจจะอยู่ห่างไกลกันก็ได้ โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน ICT

ดังนั้นบุคลากรครูนับเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาผู้เรียนให้ไปสู่จุดหมายของหลักสูตร จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้ทันเหตุการณ์ ทันยุคทันสมัย และเพื่อให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษา พ.ศ. 2542 และมาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษาของ สพฐ. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้

ความสามารถและเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม จึงต้องมีโครงการรองรับให้การทำงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. เพื่อการเขียนโครงการ และการร่วมกันทำงานตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. เพื่อให้มีการศึกษาพัฒนาการเรียนรู้ในวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ เป็นแบบอย่างที่ดี และจัดการ

เรียนการสอนในวิชาที่รับผิดชอบมาเต็มเวลาเต็มความสามารถ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) อย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร้อยละ 80

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

1. บุคลากรในโรงเรียนทุกคนทำงานมีคุณภาพ หมั่นพัฒนาตนเองแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการสอนใหม่ๆ และผ่านเกณฑ์การประเมิน
2. ผู้เรียนมีคุณภาพ มีคุณลักษณะนิสัยและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น

วิธีดำเนินการ

ที่	รายการ/กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1.	ขั้นการวางแผน (P) -ประชุมสรุปผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา -วิเคราะห์ข้อมูล วางแผนร่วมกับคณะครู -จัดทำโครงการ -นำเสนอโครงการ	ตุลาคม 2566	-	นางสุไรณี บาเหม
2.	ขั้นดำเนินงานตามแผน (D) -ทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินกิจกรรม PLC โรงเรียนประตูปะริ้ววิทยา -ดำเนินกิจกรรม PLC โรงเรียนประตูปะริ้ววิทยา -ประสานงานกับคณะครู กำกับนิเทศติดตามการดำเนินกิจกรรม PLC	ตลอดปีการศึกษา (ตามช่วงเวลาที่ เหมาะสม)	4,000	นางสุไรณี บาเหม

ที่	รายการ/กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
3.	ขั้นตรวจสอบประเมินผล (C) -นิเทศกำกับดูแล -ประเมินผลการดำเนินการตาม โครงการ -ก่อนดำเนินงานโครงการ -ระหว่างดำเนินงานตามโครงการ -หลังสิ้นสุดโครงการ -สรุปข้อมูลปัญหาอุปสรรค แนว ทางการแก้ไข ปรับปรุงพัฒนางาน	กันยายน 2567	-	นางสุรณี บาเหม
4.	ขั้นปรับปรุงพัฒนางาน (A) -นำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขการ ดำเนินงานพัฒนางานให้มีความก้าวหน้า มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น -ประเมินผลการดำเนินงานโครงการ -ประเมินความพึงพอใจของผู้ที่ เกี่ยวข้อง -สรุปรายงานโครงการ -จัดทำรูปเล่ม -นำเสนอหัวหน้างาน และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง -นำข้อมูลไปวางแผนจัดทำโครงการ ใหม่	กันยายน 2567	-	นางสุรณี บาเหม

งบประมาณ

4,000 บาท

สถานที่ดำเนินการ

โรงเรียนประตูปอรัญวิทยา

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี

การติดตามประเมินผล

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือ
1. ร้อยละของครูจัดระบบข้อมูลครูรายบุคคล	-ตรวจเอกสาร	-แบบสำรวจ
2. ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	-สอบถาม, สัมภาษณ์	-แบบสอบถามความพึงพอใจ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันทำงานตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. ครูมีการพัฒนาการเรียนรู้ในวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ เป็นแบบอย่างที่ดี และจัดการเรียนการสอนในวิชาที่รับผิดชอบมาเต็มเวลาเต็มความสามารถ
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) อย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง

ลงชื่อ  ผู้เสนอโครงการ
(นางสุไรณี บาเหม)

ลงชื่อ  ผู้เห็นชอบโครงการ
(นางสุไรณี บาเหม)
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล

ลงชื่อ  ผู้อนุมัติโครงการ
(นายอาดัม ตะโละ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนประตูปะทุวิทยา

โครงการ	ส่งเสริมศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ
แผนงาน	กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบ	นางสุไรณี บาเหม
ลักษณะของโครงการ	โครงการใหม่
ระยะเวลาดำเนินการ	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567
ยุทธศาสตร์ สพฐ.	

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ สพฐ.

ข้อที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานข้อที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

หลักการและเหตุผล

โลกในยุคศตวรรษที่ 21 นั้น หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า เป็นยุคโลกาภิวัตน์ อันหมายถึงยุคแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน ซึ่งเป็นผลจากการนำเครือข่ายโทรคมนาคมดิจิทัลมาใช้ร่วมกับการพัฒนานวัตกรรมและวิทยาการต่างๆ ซึ่งช่วยให้เราสามารถทำสิ่งต่างๆได้รวดเร็วมากขึ้นภายในเวลาไม่กี่นาทีผ่านช่องทางออนไลน์ 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 การศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ล้วนเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรของโรงเรียน ซึ่งการพัฒนาจากประสบการณ์ตรงให้กับบุคลากร ผู้ได้รับการพัฒนาจะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ได้รับความรู้ที่ทันสมัยเพิ่มขึ้น ซึ่งจะนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับ กลับมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน หรือพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากรนับเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาผู้เรียนให้ไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ดังนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้ทันเหตุการณ์ ทันยุคทันสมัย และเพื่อให้สอดคล้องพ.ร.บ.การศึกษา พ.ศ. 2542 และมาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษาของ สพฐ. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ครูมืออาชีพ ตามความหมายของกรมวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือครูที่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้านที่จะเป็นครู คือ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการให้การศึกษาอบรมศิษย์ในทุกๆ ด้าน มีความประพฤติดี วางตัวดี เอาใจใส่ดูแลศิษย์ดี มีวิญญูณของความเป็นครู และปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญูณ

โรงเรียนประตูปริวิทยาได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาครูสู่มืออาชีพ จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรครูสู่มืออาชีพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพให้ผู้เรียนมีคุณภาพทั้งกระบวนการเรียนรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์
2. เพื่อให้ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลข้อมูลในการวางแผน ออกแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนและมีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย
3. เพื่อให้มีการศึกษาพัฒนาการเรียนรู้ในวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ เป็นแบบอย่างที่ดี และจัดการเรียนการสอนในวิชาที่รับผิดชอบมาเต็มเวลาเต็มความสามารถ
4. เพื่อให้การบริหารงานวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจผลการบริหารจัดการศึกษา
5. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และใช้ประโยชน์ทั้งภายในภายนอก

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

1. จัดส่งครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมสัมมนา อย่างน้อยคนละ 2 ครั้งต่อปี
2. ครูทุกคน มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ร้อยละ 80

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

1. บุคลากรในโรงเรียนทุกคนทำงานมีคุณภาพ หมั่นพัฒนาตนเองแสวงหาความรู้และ เทคนิควิธีการสอนใหม่ๆ และผ่านเกณฑ์การประเมิน
2. ผู้เรียนมีคุณภาพ มีคุณลักษณะนิสัยและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น

วิธีดำเนินการ

ที่	รายการ/กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1.	ขั้นการวางแผน (P) -ประชุมสรุปผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา -วิเคราะห์ข้อมูล วางแผนร่วมกับคณะครู -จัดทำโครงการ -นำเสนอโครงการ	ตุลาคม 2566	-	นางสุไรณี บาเหม
2.	ขั้นดำเนินงานตามแผน (D)	ตลอดปีการศึกษา	135,500	นางสุไรณี บาเหม

ที่	รายการ/กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	-สำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากร/ครู -ประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดส่งบุคลากร/ครูเข้าร่วมการอบรมสัมมนา (กำหนดเป็นช่วงๆ) -จัดทำคำสั่งให้บุคลากร/ครู เข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเบิกงบประมาณจากต้นสังกัด -จัดส่งบุคลากร/ครู เข้ารับการอบรมประชุมสัมมนาตามหลักสูตรที่หน่วยงานผู้จัดทำหนด -โรงเรียนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้/อบรมเชิงปฏิบัติการภายในโรงเรียนตามภาระงานที่จำเป็น -บุคลากร/ครู สรุปผลการอบรมสัมมนาตามระเบียบของทางราชการ	(ตามช่วงเวลาที่เหมาะสม)		
3.	ขั้นตรวจสอบประเมินผล (C) -นิเทศกำกับดูแล -ประเมินผลการดำเนินการตามโครงการ -ก่อนดำเนินงานโครงการ -ระหว่างดำเนินงานตามโครงการ -หลังสิ้นสุดโครงการ -สรุปข้อมูลปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไข ปรับปรุงพัฒนางาน	กันยายน 2567	-	นางสุไรณี บาเหม
4.	ขั้นปรับปรุงพัฒนางาน (A) -นำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานพัฒนางานให้มีความก้าวหน้ามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น -ประเมินผลการดำเนินงานโครงการ	กันยายน 2567	-	นางสุไรณี บาเหม

ที่	รายการ/กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	-ประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง -สรุปรายงานโครงการ -จัดทำรูปเล่ม -นำเสนอหัวหน้างาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง -นำข้อมูลไปวางแผนจัดทำโครงการใหม่			

งบประมาณ

-135,500 บาท

สถานที่ดำเนินการ

โรงเรียนประตูปอริวิทยา

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี

การติดตามประเมินผล

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือ
-ร้อยละของครูที่ได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ	-ตรวจเอกสาร -สอบถาม, สัมภาษณ์	-แบบสำรวจ
-ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	-ตรวจเอกสาร -สอบถาม, สัมภาษณ์ -สำรวจ/สอบถามความคิดเห็น	-แบบสำรวจ -แบบสอบถามความพึงพอใจ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพให้ผู้เรียนมีคุณภาพทั้งกระบวนการเรียนรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์
2. ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลข้อมูลในการวางแผน ออกแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนและมีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย

3. เพื่อให้มีการศึกษาพัฒนาการเรียนรู้ในวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ เป็นแบบอย่างที่ดี และจัดการเรียนการสอนในวิชาที่รับมอบหมายเต็มเวลาเต็มความสามารถ

4. เพื่อให้การบริหารงานวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจผลการบริหารจัดการศึกษา

5. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และใช้ประโยชน์ทั้งภายในภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทำให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา

ลงชื่อ  ผู้เสนอโครงการ
(นางสุรไณย์ บาเหม)

ลงชื่อ  ผู้เห็นชอบโครงการ
(นางสุรไณย์ บาเหม)
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล

ลงชื่อ  ผู้อนุมัติโครงการ
(นายอาดัม ทะโละ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนประตู่โพธิ์วิทยา

