



แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล



โรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนท่าสะท้อนวิทยาตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทุกกระดับ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ รวมถึงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวินัยในการปฏิบัติงาน

แผนฉบับนี้ยังสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ชาติ และแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาระบบงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และส่งเสริมการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้จะเป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรทุกฝ่าย อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

กลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	๗
ส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไปและบริบทการจัดการศึกษา.....	๑
ส่วนที่ ๒ นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล.....	๑๐
ส่วนที่ ๓ การดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๑๑
ส่วนที่ ๔ รายละเอียดโครงการและแผนการดำเนินงาน.....	๑๒
ภาคผนวก.....	๒๐

ส่วนที่ ๑

สภาพทั่วไปและบริบทการจัดการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา

๑.	ชื่อหน่วยงาน ที่ตั้ง	โรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา เลขที่ ๑๘๔ หมู่ ๒ ถนน - ตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี รหัสไปรษณีย์ ๘๔๑๓๐
	โทรศัพท์	๐๗๗-๒๙๔๑๖๐
	อีเมล	thasathonwittaya@gmail.com
	โทรศัพท์	๐๗๗ - ๒๙๔๑๖๐
	โทรสาร	-
๒. ประวัติความเป็นมา		
	โรงเรียน	ท่าสะท้อนวิทยา
	สังกัด	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
	วันเปิดทำการสอน	เปิดทำการสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๒๔ ทำพิธีเปิดอย่างเป็นทางการโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ (นายชวน หลีกภัย) เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๒๔
	วันประกาศจัดตั้ง	กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศจัดตั้ง วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔
	ผู้เริ่มการก่อตั้ง	๑. นายจรัส เทือกสุบรรณ เป็นผู้นำในการเริ่มก่อตั้งโรงเรียน โดยได้ตัดแบ่งที่ดิน จากสำนักสงฆ์บ่อกรังให้โรงเรียน จำนวน ๒๖ ไร่ ๒. นายสุเทพ เทือกสุบรรณ สมาชิกผู้แทนราษฎรจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นผู้บริจาค เงินซื้อที่ดินบริเวณใกล้เคียงให้โรงเรียนอีก จำนวน ๙ ไร่ รวมเป็น ๓๕ ไร่ ๓. นายจรัส เศรษฐเชื้อ เป็นผู้สนับสนุนในการเปิดโรงเรียน ตั้งแต่แรกก่อตั้ง และให้การสนับสนุนโรงเรียนตลอดมา
	ผู้บริหาร	๑. นายสัจจะ สัจพงศ์พันธ์ (๒๕๒๔-๒๕๒๙) ๒. นายสมคิด ขวัญพุด (๒๕๒๙-๒๕๔๓) ๓. นายสายชล ขจรธีรสกุล (๒๕๔๓-๒๕๔๗) ๔. นายสมชาย เรืองรัตน์ (๒๕๔๗-๒๕๔๘) ๕. นายสุเทพ เทโหปการ (๒๕๔๘-๒๕๕๓) ๖. นายถาวร แสงเพชร (๒๕๕๓-๒๕๕๔) ๗. นางเพียงแข ชิตจ้อย (๒๕๕๔-๒๕๕๖) ๘. นายอุ๊ต ตรีนุดม (๒๕๕๖-๒๕๕๘) ๙. นายวันชัย พลดงนอก (๒๕๕๘-๒๕๖๑) ๑๐. นางผกา สามารถ (๒๕๖๑-๒๕๖๔)

๑๑. นางพิจิต แพวิเศษ (๒๕๖๔-๒๕๖๖) *รักษาการแทน*

๑๒. นางจิรพรรณ มุกดารัตน์ (๒๕๖๖-ปัจจุบัน)

นางจิรพรรณ มุกดารัตน์ ได้รับการแต่งตั้งมาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่โรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖

ปัจจุบันโรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ มีจำนวน ๑๐ ห้องเรียน มีนักเรียนทั้งหมด ๒๐๗ คน ข้าราชการครู ๑๐ คน พนักงานราชการ ๑ คน ครูขาดแคลนชั้นวิฤต ๑ คน ครูอัตราจ้าง ๓ คน เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ คน และนักการภารโรง ๑ คน

๓. วิสัยทัศน์ / ปรัชญา

วิสัยทัศน์ : โรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา เป็นต้นแบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ปรัชญา : “วิริเวณ ทุกขมจเจติ บุคคลล่วงทุกข์ได้เพราะความเพียร”

๔. อัตลักษณ์ / เอกลักษณ์

อัตลักษณ์ : “สภาพแวดล้อมร่มรื่น ชุมชนมีส่วนร่วม”

เอกลักษณ์ : “สุขภาพดี มีน้ำใจ”

๕. พันธกิจ / เป้าหมาย

พันธกิจ

๑. พัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานการเรียนรู้ ตามหลักสูตรเป็นคนดี คนเก่ง อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ดำรงความเป็นไทย บนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูยุคใหม่มีอาชีพ มีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานจัดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองและผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะในการแสวงหาความรู้และถ่ายทอดสู่ผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ

๓. พัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ให้เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมไทย จากความร่วมมือของท้องถิ่น ชุมชน และองค์กรภาครัฐและเอกชน

๔. พัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วยระบบการมีส่วนร่วมและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานยึดหลักการกระจายอำนาจและหลักธรรมาภิบาล ผ่านการรองรับการประกันคุณภาพของสถานศึกษา

เป้าประสงค์

๑. ผู้เรียนมีทักษะความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาเหมาะสมตามวัย เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพความสุข ตามมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติ

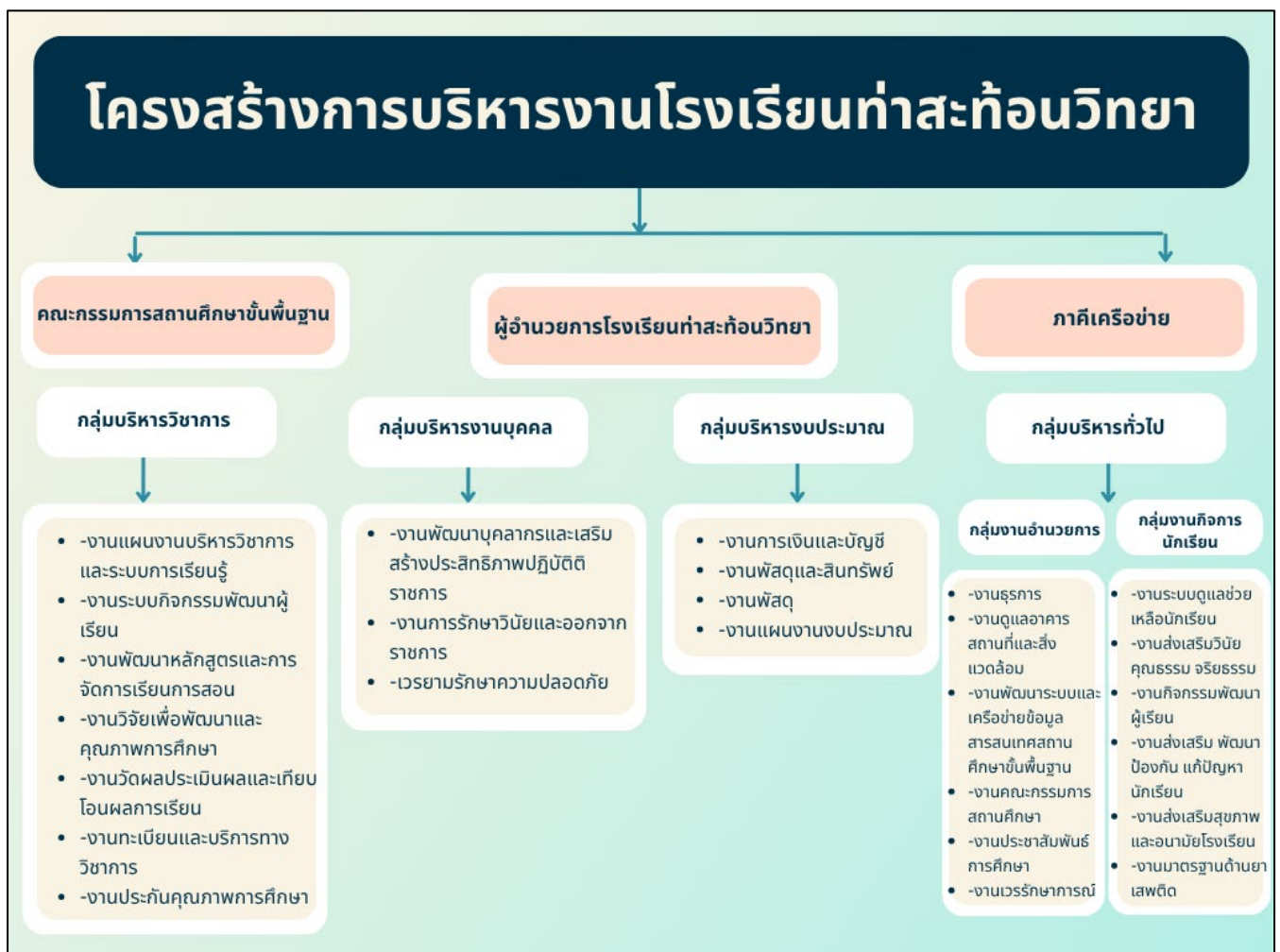
๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพสามารถพัฒนาผู้เรียนและงานในหน้าที่อย่างมีศักยภาพ บรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อผู้เรียน สถานศึกษาและชุมชน ในรูปแบบที่หลากหลายและมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

๓. สถานศึกษามีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีที่เหมาะสมทันสมัยเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเอง ได้เต็มตามศักยภาพจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๔. สถานศึกษามีการบริหารและการจัดการศึกษาที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ด้วยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษา และเป็นที่ชื่นชอบ พึงพอใจของผู้เรียนและชุมชน

โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา

๑. กลุ่มบริหารวิชาการ
๒. กลุ่มบริหารงานบุคคล
๓. กลุ่มบริหารงบประมาณ
๔. กลุ่มบริหารงานทั่วไป



๖. ข้อมูลนักเรียน

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๑๑๖ คน

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๗๖ คน

จำนวน ๑๒ ห้องเรียน นักเรียน : ห้องเรียน ๑๘ : ๑

ระดับชั้น	จำนวน ห้องเรียน	จำนวนนักเรียน		รวม	ครูที่ปรึกษา
		ชาย	หญิง		
มัธยมศึกษาตอนต้น					
มัธยมศึกษาปีที่ ๑/๑	๑	๑๓	๙	๒๒	นางสาวกรรพรรณ ชูแก้ว นางสาวจิตาภา กาตะ
มัธยมศึกษาปีที่ ๑/๒	๑	๑๒	๙	๒๑	นายธนาตล อินทร์ชู นายเกียรติศักดิ์ คนชม
มัธยมศึกษาปีที่ ๒/๑	๑	๖	๑๑	๑๗	นางสาวนิตยา ยีรัน นางสาวพรทิพย์ เหมทานนท์
มัธยมศึกษาปีที่ ๒/๒	๑	๖	๑๐	๑๖	นางเจตจันทร์ พันศิริ นางสาวปณิดา ปราบอักษร
มัธยมศึกษาปีที่ ๓/๑	๑	๑๐	๑๐	๒๐	นายทงศักดิ์ ชูเสื่อหึ่ง
มัธยมศึกษาปีที่ ๓/๒	๑	๑๐	๑๐	๒๐	นางสาวพรนภา คัดคล่อง นายธนศักดิ์ หนูเยาว์
รวม	๖	๕๗	๕๙	๑๑๖	
มัธยมศึกษาตอนปลาย					
มัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑	๑	๔	๕	๙	นางสาวสาวิตรี เพ็ชรชำนาญ
มัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒	๑	๗	๗	๑๔	นายสรศักดิ์ ชิตเชื้อ
มัธยมศึกษาปีที่ ๕/๑	๑	๓	๘	๑๑	นายเอกชัย จันทร์ภักดี
มัธยมศึกษาปีที่ ๕/๒	๑	๑๑	๖	๑๗	นางสาวณิชาภา สุทธิแป้น
มัธยมศึกษาปีที่ ๖/๑	๑	๒	๘	๑๐	นายปฏิภาณ วุฒิมยา
มัธยมศึกษาปีที่ ๖/๒	๑	๙	๖	๑๕	นางสาวกิตติยาพร ถาวรวัชรกุล
รวม	๖	๓๖	๔๐	๗๖	
รวมทั้งสิ้น	๑๒	๙๓	๙๙	๑๙๒	

๗. ข้อมูลบุคลากรของโรงเรียน

ประเภทบุคลากร	เพศ		ระดับการศึกษาสูงสุด			
	ชาย	หญิง	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	สูงกว่า ป.โท
ผู้อำนวยการ	-	๑	-	-	๑	-
รองผู้อำนวยการ	-	๑	-	-	๑	-
ข้าราชการครู	๓	๗	-	๗	๓	-
พนักงานราชการ	๑	-	-	๑	-	-
ครูชั้นวิฤตฯ	-	๑	-	๑	-	-
ครูอัตราจ้าง	๒	๑	-	๓	-	-
ธุรการ	-	๑	-	๑	-	-
ลูกจ้างประจำ	๑	-	๑	-	-	-
รวม	๗	๑๒	๑	๑๓	๕	-



ประกาศโรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ เพื่อรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนท่าสะท้อนวิทยาจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผน

กลุ่มบริหารงานบุคคลดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษา แนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.๑ กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลังข้อมูลครู ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายนของทุกปี เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังตามมาตรฐานวิชาเอก เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขการบริหารงานบุคคล

๑.๓ จัดทำแผนการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธี ก.ค.ศ. (ตาม ว.๑๗ ว.๒๑ และ ว๙) เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

๒. ด้านการสรรหา

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษา

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานข้าราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นไม่ให้มีอัตรารว่างและสามารถใช้ได้ในสถานศึกษา

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลายเป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) กรณีข้าราชการครูแจ้งความต้องการวิชาเอกที่ขาดแคลนไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

๒) กรณีลูกจ้างชั่วคราว โดยประกาศรับสมัครทางเพจประชาสัมพันธ์ และประชาสัมพันธ์ต่อไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ดำเนินการสรรหาด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา

๒.๓ การย้ายของผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามขั้นตอนและ หลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓. ด้านการพัฒนา

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือหลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาครูและบุคลากร เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของตนเอง มีวิสัยทัศน์และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ทักษะต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำแผนพัฒนาตนเอง เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐาน

๓.๓ การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษา มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา

๓.๔ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานในการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม พร้อมทั้งให้การเลื่อน เงินเดือนข้าราชการครูเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำเป็นไปตามเวลาที่กำหนด

๔. ด้านการรักษาไว้

กลุ่มบริหารงานบุคคล มีแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร การประเมินผลและการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อโรงเรียน แนวทางปฏิบัติดังนี้

๔.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษาทราบ

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๓ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่นการรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การรับ เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับโรงเรียนและบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างได้

๔.๔ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้แก่ข้าราชการ และลูกจ้าง เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยในโรงเรียน และในการประชุมครูโรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา

๕. ด้านการใช้ประโยชน์

สถานศึกษาร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุมกำกับดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางปฏิบัติดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพครู

๕.๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล รายงานผลการดำเนินงานดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นางจิรพรรณ มุกดารัตน์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา

ส่วนที่ ๒

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา

กลุ่มบริหารงานบุคคลโรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา ได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผลเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบด้านมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา แบ่งเป็น ๕ ด้าน ได้แก่

ด้านที่ ๑ ด้านการวางแผนกำลังคน

ด้านที่ ๒ ด้านการสรรหา

ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ด้านที่ ๔ ด้านการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านที่ ๕ ด้านการใช้ประโยชน์

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกฝ่ายของสถานศึกษาให้อยู่ในระเบียบวินัยและจรรยาบรรณอันดีงาม เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และก่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการนั้น มีหลักเกณฑ์ต่างๆที่บุคลากรจำเป็นต้องรับรู้และถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๒. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร
๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๕. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๖. จรรยาบรรณวิชาชีพครู
๗. การลงเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๘. หลักเกณฑ์การขาด ลา มาสาย
๙. การอยู่เวรรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ
๑๐. โทษทางวินัย

ส่วนที่ ๓

การดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ มีรายละเอียดกิจกรรม ดังต่อไปนี้

๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกลุ่มบริหารงานบุคคล

ที่	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑.	กิจกรรมการบริหาร อัตรากำลัง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	-	นางสาวกิตติยาพร ถาวรวัชรกุล
๒.	กิจกรรมการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้ง	ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	๕,๐๐๐	นางสาวกิตติยาพร ถาวรวัชรกุล
๓.	กิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติและ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	๕,๐๐๐	นายธนาตล อินทร์ชู
๔.	กิจกรรมจัดทำข้อมูล สารสนเทศกลุ่มบริหารงาน บุคคล	ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	๕,๐๐๐	นางสาวกิตติยาพร ถาวรวัชรกุล

๒. โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑.	กิจกรรมประชุม อบรมและ สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ	ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	๒๕,๐๐๒	นายธนาตล อินทร์ชู
๒.	กิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	๔๒,๙๐๐	นางสาวกิตติยาพร ถาวรวัชรกุล

ส่วนที่ ๔

รายละเอียดโครงการและแผนการดำเนินงาน

กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดทำโครงการและแผนการดำเนินงาน ตามแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ มีรายละเอียดโครงการ ดังต่อไปนี้

๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกลุ่มบริหารงานบุคคล

ชื่อโครงการ	เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกลุ่มบริหารงานบุคคล
สนองกลยุทธ์ที่ ๕	ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่าง มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ด้วยระบบการนิเทศและการศึกษาอบรมพัฒนาตน
ผลผลิตที่	<input checked="" type="checkbox"/> ผู้จบการศึกษาภาคบังคับ <input checked="" type="checkbox"/> ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย
สนองมาตรฐานที่ ๒	กระบวนการบริหารและการจัดการ
สอดคล้องนโยบาย	นโยบายและจุดเน้น สพฐ. ด้านพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการ ศึกษที่ ๒ พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้มี สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม
ผู้รับผิดชอบ	นางสาวกิตติยาพร ถาวรวัชรกุล
ลักษณะโครงการ	ต่อเนื่อง
ระยะเวลาดำเนินการ	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘

๑. หลักการและเหตุผล (หลักมีเหตุผล)

การบริหารจัดการสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายต่างๆ ทั้งที่เป็น หน่วยงานหรือองค์กรภายนอก ตลอดถึงบุคคลต่าง ๆ เข้ามามีส่วนในการสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน นอกจากองค์กรและบุคคลดังกล่าวแล้ว ครู เจ้าหน้าที่สำนักงานและบุคลากร ทางการศึกษาเป็นบุคลากรที่มีส่วนสำคัญในการดำเนินงานด้านการบริการและอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ เพื่อเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็น บุคคลที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยิ่ง

โรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา เป็นสถานศึกษานขนาดกลางที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็น กำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ตลอดถึงสนับสนุนการดำเนินงานต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุดต่อโรงเรียน กลุ่มบริหารงานบุคคล ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการ ดูแล และพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพ พร้อมให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่คณะ ผู้บริหาร คณะครู นักเรียน และผู้ปกครอง ตลอดถึงหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการ สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนต่อไป

ด้วยเหตุนี้กลุ่มบริหารงานบุคคลจึงได้จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะสูงขึ้นและพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

๒. วัตถุประสงค์ (๔ มิติ)

๒.๑ เพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เพื่อการบริหาร (มิติวัตถุประสงค์, มิติวัฒนธรรม)

๒.๒ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (มิติวัฒนธรรม, มิติสังคม)

๒.๓ เพื่อจัดทำข้อมูลสารสนเทศกลุ่มบริหารงานบุคคล (มิติสังคม, มิติวัฒนธรรม, มิติสิ่งแวดล้อม)

๓. เป้าหมาย (หลักพอประมาณ)

๓.๑ เชิงปริมาณ

๓.๑.๑ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐

๓.๑.๒ ครูและบุคลากรพัฒนางานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และมีวิทยฐานะสูงขึ้น ร้อยละ ๘๐

๓.๒ เชิงคุณภาพ

๓.๒.๑ ครูและบุคลากรนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

๓.๒.๒ บุคลากรทุกระดับมีความรู้ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นทั้งในด้านการสอนและการจัดการ

๔. กิจกรรม / ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย (หลักภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี, เงื่อนไขความรู้+เงื่อนไขคุณธรรม)

กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๑. กิจกรรมการบริหาร อัตราค่าจ้าง ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	๑. ร้อยละของครูและบุคลากรสอดคล้องตาม ภารกิจของสถานศึกษา	ร้อยละ ๑๐๐
๒. กิจกรรมการสรรหาบรรจุและ แต่งตั้ง	๒. ร้อยละของครูและบุคลากรสรรหาบรรจุและ แต่งตั้งต้องมีอัตราค่าจ้าง ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาเพียงพอต่อความต้องการ	ร้อยละ ๑๐๐
๓. กิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติและ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	๓. ร้อยละของครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจ ยก ย่องเชิดชูเกียรติและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	ร้อยละ ๑๐๐
๔. กิจกรรมจัดทำข้อมูล สารสนเทศกลุ่มบริหารงานบุคคล	๔. ร้อยละครูและบุคลากรมีข้อมูลสารสนเทศกลุ่ม บริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๑๐๐

๕. กิจกรรม / ระยะเวลา (หลักพอประมาณ, เงื่อนไขความรู้+เงื่อนไขคุณธรรม)

กิจกรรม/ระยะเวลา	การดำเนินงาน											
	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘											
	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. แต่งตั้งคณะทำงาน	←→											
๒. ประชุมวางแผนการดำเนินงาน	←→	→										
๓. ดำเนินงานตามโครงการ			←									→
๔. ติดตามวัดผลและประเมินผล										←→		
๕. สรุปผลการดำเนินงานโครงการ												←→

๖. รายละเอียดกิจกรรมดำเนินการและงบประมาณที่ใช้ (หลักพอประมาณ)

เงินงบประมาณ ๓๑,๓๔๐ บาท

ชื่อกิจกรรม	รายละเอียด	ลักษณะรายจ่าย				ผู้รับผิดชอบ
		ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	รวม	
๑. กิจกรรมการบริหาร อัตรากำลัง ข้าราชการ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	- ค่าวัสดุ อุปกรณ์	-	-	-	-	นางสาวกิตติยาพร ถาวรวัชรกุล
๒. กิจกรรมการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง	- ค่าวัสดุ อุปกรณ์	-	-	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	นางสาวกิตติยาพร ถาวรวัชรกุล
๓. กิจกรรมสร้างขวัญ กำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ และความก้าวหน้าทาง วิชาชีพ	- ค่าวัสดุ อุปกรณ์	-	-	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	นายธนาตล อินทร์ชู
๔. กิจกรรมจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศกลุ่ม บริหารงานบุคคล	- ค่าวัสดุ อุปกรณ์	-	-	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	นางสาวกิตติยาพร ถาวรวัชรกุล
รวม		-	-	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	

๗. การประเมินผล (เงื่อนไขความรู้+เงื่อนไขคุณธรรม)

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
๑. บุคลากรให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ มาปรับใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	สำรวจ	แบบสำรวจ
๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจกับการดำเนินโครงการ	สอบถาม	แบบประเมินความพึงพอใจ

๘. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (๔ มิติ: วัตถุ, สังคม, สิ่งแวดล้อม, วัฒนธรรม)

๘.๑ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีบุคลากรเพื่อการบริหารกลุ่มบริหารงานบุคคลเพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา

๘.๒ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงานและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติและมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

๘.๓ จัดทำข้อมูลสารสนเทศกลุ่มบริหารงานบุคคล (มิติสังคม, มิติวัฒนธรรม, มิติสิ่งแวดล้อม)

ลงชื่อ



(นางสาวกิติยาพร ถาวรวัชรกุล)

ผู้เสนอโครงการ

ลงชื่อ



(นางจिरพรรณ มุกดาร์ตัน)

ผู้อนุมัติโครงการ

๒. โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ชื่อโครงการ	โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
สนองกลยุทธ์ที่ ๕	ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ด้วยระบบการนิเทศและการศึกษาอบรมพัฒนาตน
ผลผลิตที่	<input checked="" type="checkbox"/> ผู้จบการศึกษาภาคบังคับ <input checked="" type="checkbox"/> ผู้จบการศึกษามัธยมตอนปลาย
สนองมาตรฐานที่ ๒	กระบวนการบริหารและการจัดการ
สอดคล้องกับนโยบายที่ ๓	นโยบายและจุดเน้นของ สพฐ. ด้านการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นายธนาทล อินทร์ชู
ระยะเวลาดำเนินการ	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘

๑. หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารโรงเรียนการบริหารโรงเรียนจะบรรลุผลตามเป้าหมายได้ หากโรงเรียนมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถการจัดการเรียนการสอนจะประสบความสำเร็จได้หากบุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีความสามารถและนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจะส่งผลต่อนักเรียนโดยนักเรียนจะได้เรียนรู้ได้ดีมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย โรงเรียนจึงให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเป็นการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมสัมมนาการศึกษาดูงานและการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี

๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ (๔ มิติ)

๑.ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการ ศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองและ วิชาชีพ มีส่วนร่วมหรือเป็นผู้นำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา (มิติวิสัยทัศน์)

๒. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการ ศึกษา มีความรู้ ทางด้านภาษา ทักษะดิจิทัล สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ (มิติวิสัยทัศน์, มิติสังคม)

๓. เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น(มิติวิสัยทัศน์, มิติสังคม, มิติสิ่งแวดล้อม)

๓. เป้าหมายของโครงการ(หลักพอประมาณ)

เชิงปริมาณ

๑. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการ ศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองและ วิชาชีพ มีส่วนร่วม หรือเป็นผู้นำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ ๘๐ ของครูที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอนได้ในระดับดี

๒. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการ ศึกษา มีความรู้ ทางด้านภาษา ทักษะดิจิทัล สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ ร้อยละ ๙๕ ของครูที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้มา พัฒนาการเรียนการสอนได้ในระดับดี

๓. ครู และบุคลากร ทางการศึกษา ได้รับการนิเทศภายใน ร้อยละ ๘๐ ของครูที่ได้รับการ พัฒนาสามารถนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอนได้ในระดับดี

เชิงคุณภาพ

บุคลากรโรงเรียนท่าเสาตะวันออกวิทยา ได้รับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มี ประสิทธิภาพและมีพัฒนาการในการจัดการเรียนการสอนที่ดียิ่งขึ้น

๔.กิจกรรม/ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย (หลักภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี, เจื่อนใจความรู้ + เจื่อนใจคุณธรรม)

ชื่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๑.กิจกรรมประชุม อบรมและ สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองและ วิชาชีพ	ร้อยละของครูที่ได้รับการพัฒนาสามารถ นำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอนได้ ในระดับดี	ระดับดี
๒.กิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของครูที่ได้รับการพัฒนาสามารถ นำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอนได้ ในระดับดี	ระดับดี

๕. กิจกรรม/ระยะเวลา (หลักพอประมาณ, เจื่อนใจความรู้ + เจื่อนใจคุณธรรม)

ที่	ชื่อกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน									
		๒๕๖๘									
		พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.
๑.	กิจกรรมประชุม อบรม และสัมมนาเพื่อพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
๒.	กิจกรรมศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน								/	/	

๖. รายละเอียดกิจกรรมดำเนินการและงบประมาณที่ใช้(หลักพอประมาณ)

เงินงบประมาณ ๖๗,๙๐๒ บาท

ชื่อกิจกรรม	รายละเอียด	ลักษณะรายจ่าย				ผู้รับผิดชอบ
		ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	รวม	
๑.กิจกรรมอบรมพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ	๑.สำรวจข้อมูลการอบรมครู ๒.กำหนดแผนการอบรมครู ๓.จัดส่งครูเข้าอบรมสัมมนา ๔.นำความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอน ๕.การติดตามผลนำความรู้ไปใช้ ๖.ประเมินผลกิจกรรม		๒๕,๐๐๒		๒๕,๐๐๒	ครูชนาดล อินทร์ชู
๒.กิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑.ประชุมวางแผนถึงประเด็นที่ต้องการพัฒนาภายในสถานศึกษา ๓.ศึกษาข้อมูลโรงเรียนที่มีผลงานรองรับด้านที่จะศึกษา ๔.ดำเนินการติดต่อสถานศึกษา ๕.แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๖.สรุปผลกิจกรรม		๔๒,๙๐๐		๔๒,๙๐๐	ครูกิตติยาพร ถาวรวัชรกุล
รวม					๖๗,๙๐๒	

๗. การประเมินผล (เงื่อนไขความรู้ + เงื่อนไขคุณธรรม)

ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
๑. ร้อยละของครูที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอนได้ระดับดี	ตรวจสอบจากบันทึกการอบรมและรายงานผลการอบรม	แบบบันทึกการพัฒนาครู
๒. ร้อยละของครูที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอนได้ในระดับดี	ตรวจสอบรายงานการพัฒนาผลสัมฤทธิ์	แบบบันทึกการพัฒนาครู

๘. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (๔ มิติ: วัตถุ, สังคม, สิ่งแวดล้อม, วัฒนธรรม)

ครูมีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยการนำความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น

ลงชื่อ



(นายธนาตล อินทร์ชู)

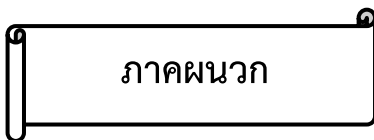
ผู้เสนอโครงการ

ลงชื่อ



(นางจิรพรรณ มุกตาร์ทัน)

ผู้อนุมัติโครงการ



ภาคผนวก

ประมวลภาพการดำเนินกิจกรรม





โรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา
ขอแสดงความยินดี

นางสาวพรนภา คีตค่อง

ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
เนื่องในโอกาสได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะ
ครูชำนาญการ

งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา



โรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา
ขอแสดงความยินดี

นายสรศักดิ์ ชิตเชื้อ

ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
เนื่องในโอกาสได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะ
ครูชำนาญการ

งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา



โรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา
Thasathonwittaya School
ขอแสดงความยินดีกับ

นางสาวพรนภา คีตค่อง

ได้รับการคัดเลือกเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ
"นวัตกรรมสร้างสรรค์คนดี"
ประเภทครู
ระดับดีเยี่ยม
ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนระดับโดยพระราชกฤษฎีกาที่ 5



โรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา
Thasathonwittaya School
ขอแสดงความยินดีกับ

นางสาวนิตยา ปิรินทร์

ได้รับการคัดเลือกเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ
"นวัตกรรมสร้างสรรค์คนดี"
ประเภทครู
ระดับดีเยี่ยม
ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนระดับโดยพระราชกฤษฎีกาที่ 5



โรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา
Thasathonwittaya School
ขอแสดงความยินดีกับ

นางสาวเกษรินทร์ สังขวิจิตร
รองผู้อำนวยการโรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา

ได้รับการคัดเลือกเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ
"ครูชน คนคุณธรรม"
ประเภทผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับดีเยี่ยม

ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



โรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา
Thasathonwittaya School
ขอแสดงความยินดีกับ

นางสาววรรณ ยูแก้ว
ครูชำนาญการ

ได้รับการคัดเลือกเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ
"ครูชน คนคุณธรรม"
ประเภทครูผู้สอน
ระดับดีมาก

ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567