

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีการศึกษา 2567

โรงเรียนบ้านปางมะหัน

อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 3

คำนำ

ด้วยโรงเรียนบ้านปางมะหันได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา 2567 โดยสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต3 ทั้งนี้การดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้จะบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้อำนวยการรองผู้อำนวยการโรงเรียนทุกท่านคณะกรรมการที่ให้แนวคิดข้อชี้แนะและบุคลากรทุกคนที่ให้การสนับสนุนข้อมูลทางการศึกษาข้อมูลประกอบอื่น ๆ ร่วมกันผลักดันแผนสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษา อีกทั้งยังเป็นกรอบแนวทางในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานต่อไป

โรงเรียนบ้านปางมะหัน

สารบัญ

| | หน้า |
|------------------------------------|------|
| ส่วนที่ 1 บทนำ | |
| ความเป็นมาและความสำคัญ | 1 |
| วัตถุประสงค์ | 1 |
| ส่วนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน | 2 |
| ส่วนที่ 3 แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | 3 |
| ภาคผนวก | 12 |
| ผู้จัดทำ | |

ส่วนที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษาเป็นผู้ที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนและจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องหมั่นฝึกฝนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีการแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆอีกทั้งต้องเพิ่มพูนประสบการณ์ในการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อให้รู้เท่าทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาประกอบกับสถานศึกษาต้องมีการเตรียมความพร้อม ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลโครงการนี้จึงเป็นการเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาในวิชาชีพอีกทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจความสมัครสมานสามัคคีความเป็นเอกภาพขององค์กรและสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อวิชาชีพองค์กรและงานราชการ สืบต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อกำหนดทิศทางในการบริหารอัตรากำลังและบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและบริหารบุคลากรรวมถึงพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

ส่วนที่ 2

ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา

สภาพบริบทที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่

1. **บริบททางสังคมของโรงเรียน** เป็นโรงเรียนที่ตั้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จุดที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ชายแดนภาคเหนือตอนบนซึ่งเป็นจุดแข็งที่เอื้อประโยชน์ในเชิงยุทธศาสตร์ด้านการคมนาคมขนส่งการค้าชายแดนและการท่องเที่ยวที่ผ่านในบริเวณพื้นที่ไปสู่ประเทศเพื่อนบ้าน (พม่า ลาว จีน) สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ภูเขาสูงสลับกับพื้นที่ราบแถบเชิงเขาอาชีพหลักของประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมและมีอุตสาหกรรมครัวเรือนทั้งขนาดกลางและขนาดเล็กจากผลผลิตทางการเกษตรนำมาสร้างเป็นผลิตภัณฑ์แปรรูปที่สำคัญเช่นเสื้อกผลิตภัณฑ์กระดาษสา ผลิตผ้าเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มดอยตุง ผ้าปักชาวเขา ผลิตภัณฑ์ชา และมีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์หลายแห่ง สภาพทางเศรษฐกิจของพื้นที่และจังหวัดโดยรวมยังอยู่ในขั้นต่ำ ซึ่งรายได้ต่อหัวของประชากรอยู่ในระดับที่ต่ำจากดัชนีบ่งชี้เกณฑ์เปรียบเทียบเฉลี่ยกับจังหวัดอื่น ๆ ในภาคเหนือตอนบน จุดแข็งในเชิงบริบททางสังคมของพื้นที่ คือ ความเข้มแข็งของการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีเชิงอนุรักษ์และความศรัทธาต่อพระพุทธศาสนาของพุทธศาสนิกชนชาวเชียงรายที่สืบทอดปฏิบัติกันมา

2. **บริบทด้านการจัดการศึกษา** โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๓ และจังหวัดเชียงราย มีจุดแข็งในบริบทด้านการศึกษาในหลายด้าน เป็นจังหวัดที่มีการจัดการศึกษาที่ดี แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการบริหารจัดการด้านการศึกษารวมทั้งการจัดการศึกษาทุก ๆ ระบบที่ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ โดยรวมประกอบด้วยการศึกษาในระบบ (Formal Education) การศึกษานอกระบบ (Non-formal Education) และการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) ซึ่งในยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาในแผนฉบับนี้ ได้มีการวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาในยุคใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเข้มแข็ง อีกรูปแบบหนึ่งคือการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) ในการสร้างนักเรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ส่วนที่ 3

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

โรงเรียนบ้านปางมะหันได้มีการจัดทำแผนการบริหารอัตรากำลังและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีการศึกษา 2567 ดังนี้

วิสัยทัศน์ (VISION)

ภายในปี 2569 โรงเรียนบ้านปางมะหัน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ได้เรียนรู้ตามศักยภาพและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เป็นคนดี มีความกตัญญูกตเวที มีระเบียบวินัย และใส่ใจในงานอาชีพ อนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นและมีคุณภาพชีวิตตามหลักอารยเกษตร สืบสาน รักษา ต่อยอด ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงด้วย “โคก หนอง นา แห่งน้ำใจและความหวัง”

พันธกิจ (MISSION)

- 1.พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เป็นแหล่งเรียนรู้ โดยบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีแก่นักเรียนและชุมชน
- 3.เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ (GOALS)

- 1.ผู้เรียนมีทักษะ ความสามารถในการอ่าน เขียน และคิดคำนวณ
- 2.นักเรียนทุกคนมีการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้ รู้จักใช้แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 3.ผู้เรียนเป็นคนดี มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม สำนึกอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น เห็นคุณค่าในตนเองและสามารถอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างปกติสุข
- 4.ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสู่มาตรฐานวิชาชีพ จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
- 5.ผู้เรียนมีความรู้และทักษะการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา 2567

โครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. การวางแผนอัตรากำลังคน

| รายการ | วิธีการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน |
|------------------------------------|--|
| 1.1งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง | <p>1. งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน</p> <p>1.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษา ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเป็นไปตามหลักเกณฑ์และความต้องการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">1) ข้อมูล 10 มิ.ย. ด้านบุคลากรและจำนวนนักเรียนของสถานศึกษา2) ข้อมูลด้านวุฒิ วิชาเอกและความสามารถด้านบุคลากร3) ข้อมูลการเกษียณอายุราชการหรือเกษียณก่อนกำหนดและแนวโน้มการสูญเสียอัตรากำลัง4) จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา5) ข้อมูลพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน6) ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่าจำนวนครูที่ขาด) <p>1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 1 ปี หรือ 10 ปี โดยมีรายละเอียดความต้องการทั้งด้านปริมาณและความสามารถและวิธีการดำเนินการของสถานศึกษา</p> <p>1.3 เสนอแผนต่อเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาให้ความเห็นชอบ</p> <p>1.4 การวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา</p> <p>1.5 ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังโดย</p> <ol style="list-style-type: none">1) ดำเนินการในส่วนที่เป็นอำนาจของสถานศึกษา2) การเสนอความต้องการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา |

| รายการ | วิธีการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน |
|---|--|
| | <u>ผลการดำเนินงาน</u> ดำเนินการเรียบร้อยตามระยะเวลาที่กำหนด |
| 1.2 งานปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง | 2. งานปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง 2.1 สำรวจและตรวจสอบตำแหน่งว่างที่จะขอปรับปรุงตำแหน่ง 2.2 เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ให้ความเห็นชอบและอนุมัติ <u>ผลการดำเนินงาน</u> อยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งจากครูผู้ช่วยเป็นครู จำนวน 2 ราย |
| 1.3 งานจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว | 3. งานจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว 3.1 สพฐ.แจ้งการจัดสรรอัตราให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3.2 ตรวจสอบอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรร 3.3 รวบรวมข้อมูลพนักงานราชการและอัตราจ้างชั่วคราวและข้อมูล 10 มิ.ย. เพื่อประกอบการพิจารณา 3.4 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากันกรองจัดสรรอัตรากำลังพิจารณา 3.5 ประชุมคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตรา 3.6 เสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา <u>ผลการดำเนินงาน</u> อยู่ระหว่างดำเนินการ |

| รายการ | วิธีการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน |
|--|--|
| <p>1.4 งานบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (ต่อ)</p> | <p>4. งานบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา</p> <p>4.1 สำรวจตำแหน่ง เกษียณอายุราชการปกติ , เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด รายงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>4.2 จัดทำบัญชีตำแหน่งเกษียณอายุราชการและเกษียณอายุก่อนกำหนดส่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>4.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แจ้งการจัดสรรอัตราที่ได้รับคืนจากการเกษียณอายุราชการและเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด</p> <p>4.4 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>4.5 เสนอ อ.ก.ค.ศ. ให้ความเห็นชอบและอนุมัติ</p> <p>4.6 รายงานข้อมูลการจัดสรรตามแบบรายงานที่ สพฐ. กำหนด(คปร.รวม/คปร.เกลี้ย)</p> <p>4.7 ส่งคำสั่งกำหนดตำแหน่งกรณีที่ได้รับจัดสรรอัตราเกษียณคืนให้สำนักงานเขตพื้นที่เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง</p> <p>4.8 ส่งคำสั่งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้ สพฐ. และแจ้งกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <p>รอดำเนินการ</p> |
| <p>1.5 งานบริหารพนักงานราชการหรือลูกจ้างชั่วคราวตามกรอบที่ได้รับจัดสรร</p> | <p>5. งานบริหารพนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราวตามกรอบที่ได้รับจัดสรร</p> <p>5.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดกรอบพนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว จัดสรรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>5.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรพนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราวที่รับจัดสรร</p> <p>5.3 ประชุมคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตราจ้าง</p> <p>5.4 แจ้งสถานศึกษาที่ได้รับจัดสรรพนักงานราชการ/</p> |

| รายการ | วิธีการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน |
|---|---|
| 1.5 งานบริหารพนักงานราชการหรือลูกจ้างชั่วคราวตามกรอบที่ได้รับจัดสรร (ต่อ) | <p>ลูกจ้างชั่วคราว</p> <p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <p>รอดำเนินการ</p> |
| 1.6 งานเกลี่ยอัตรากำลังโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน | <p>6. งานเกลี่ยอัตรากำลังโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน</p> <p>6.1 วิเคราะห์จำนวนอัตรากำลังตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดโดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย. ของทุกปีและนำเสนอผู้บังคับบัญชา</p> <p>6.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด</p> <p>6.3 ประชุมคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>6.4 เสนอ อ.ก.ค.ศ.พิจารณาให้ความเห็นชอบ</p> <p>6.5 เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่อนุมัติ</p> <p>6.6 แจ้งคำสั่งเกลี่ยอัตรากำลังให้สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องทราบและแจ้งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทราบ</p> <p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <p>อยู่ระหว่างดำเนินการเสนอ อ.ก.ค.ศ. พิจารณาให้ความเห็นชอบและเสนอ เสนอ อ.ก.ค.ศ. อนุมัติ</p> |
| 1.7 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาที่จะเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ | <p>7. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาที่จะเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ</p> <p>7.1 สพฐ.แจ้งจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ</p> <p>7.2 ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรร</p> <p>7.3 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองจัดสรรอัตรากำลัง</p> <p>7.4 ประชุมคณะกรรมการพิจารณาอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับจัดสรร และดำเนินการตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด</p> |

| รายการ | วิธีการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน |
|--|--|
| <p>1.7 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาที่จะเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ (ต่อ)</p> | <p>7.5 เสนอ อ.ก.ค.ศ.พิจารณาเห็นชอบและเสนออนุมัติ</p> <p>7.6 รายงานข้อมูลการจัดสรรตามแบบรายงานที่ สพฐ. กำหนด(คปร.รวม/คปร.เกลี่ย)</p> <p>7.7 ออกคำสั่งกำหนดตำแหน่งกรณีที่ได้รับจัดสรรอัตราเกษียณคืน</p> <p><u>ผลการดำเนินการ</u></p> <p>รอดำเนินการ</p> |
| <p>1.8 การจัดทำรายงานข้อมูลอัตรากำลังคนภาครัฐ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ</p> | <p>8. การจัดทำรายงานข้อมูลอัตรากำลังคนภาครัฐ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ</p> <p>8.1 เมื่อได้รับแจ้งจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการสำรวจข้อมูล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ในสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) จำนวนตำแหน่งที่มีคนครอง (จ.18 ที่มีตัว) 2) ข้อมูลจำนวนตำแหน่งว่างทั้งหมดที่มีอัตราเงินเดือน 3) ข้อมูลครูไปช่วย – ครูมาช่วยราชการ 4) ข้อมูลวุฒิการศึกษา/วิทยฐานะ/อันดับ/ชั้น/เพศ 5) ตำแหน่งเกษียณปีปัจจุบันและปีถัดไป 6) จำนวนพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง <p>8.2 นำข้อมูลที่รวบรวมได้มากรอกตามแบบที่ สพฐ. กำหนด ดังนี้</p> <p>ข้อมูลในสถานศึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) จัดทำข้อมูลเฉพาะส่วนราชการ ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ในสถานศึกษา)เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณและข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ในสถานศึกษา) ในภาพรวม(ณ วันที่ 30 กันยายน) นับรวมตำแหน่งเกษียณ <p>ตารางที่ 1 จัดทำข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูฯ (ในสถานศึกษา) พนักงานราชการ (ตำแหน่งครู) และครูอัตราจ้าง ณ วันที่ 30 กันยายน</p> |

| รายการ | วิธีการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน |
|--|---|
| <p>1.8 การจัดทำรายงานข้อมูลอัตรากำลังคน ภาครัฐ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ (ต่อ)</p> | <p>โดยแยกจำนวนตำแหน่งทั้งหมด จำนวนตำแหน่งที่มีคนครอง และจำนวนตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง</p> <p>ตารางที่ 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและเพศ</p> <p>ตารางที่ 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง วิทยฐานะและเพศ</p> <p>ข้อมูลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>ตารางที่ 1 จัดทำข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา/ บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(1) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38</p> <p>ค.(2) แยกเป็นตำแหน่งทั้งหมด</p> <p>จำนวนตำแหน่งที่มีคนครองและจำนวนตำแหน่งที่มีอัตราเงิน เดือน (ไม่มีคนครอง)</p> <p>ตารางที่ 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง วิทยฐานะและเพศ ณ วันที่ 30 กันยายน และข้อมูลปัจจุบัน</p> <p>8.3 ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลทุกตารางให้ถูกต้อง ตรงกันรายงาน สพฐ.</p> <p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <p>ดำเนินการเรียบร้อยตามระยะเวลาที่กำหนด</p> |

2. การสรรหา, คัดเลือกบุคลากร และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

| รายการ | วิธีการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน |
|--|--|
| <p>2.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2567</p> | <p>โรงเรียนบ้านปางมะหันได้ดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2567 ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาสัมพันธ์ตำแหน่งว่างและข้อมูลวิชาเอก 2. ข้าราชการครูยื่นคำร้องขอย้ายพร้อมเอกสารประกอบ 3. สถานศึกษารวบรวมคำร้องขอย้ายส่งไปยัง สพท./สศศ. ของผู้ประสงค์ย้าย 4. สพท./สศศ.ของผู้ขอย้ายตรวจสอบ รวบรวมคำร้องย้ายแล้วไปยัง สพท./สศศ. ที่รับย้าย 5. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองคะแนนย้าย 6. ข้าราชการครูยื่นคำร้องขอย้ายพร้อมเอกสารประกอบ 7. สถานศึกษารวบรวมคำร้องขอย้ายส่งไปยัง สพท./สศศ. ของผู้ประสงค์ย้าย 8. สพท./สศศ.ของผู้ขอย้ายตรวจสอบ รวบรวมคำร้องย้าย แล้วไปยัง สพท./สศศ. ที่รับย้าย 9. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองคะแนนย้าย 10. สพท./สศศ. ที่รับย้ายส่งข้อมูลพื้นฐานของขอย้ายไปยังสถานศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายระบุ เพื่อขอความเห็นจากคณะกรรมการการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 11. จัดทำข้อมูลตามองค์ประกอบ การย้ายที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายละเอียดตัวชี้วัดที่ สพฐ. กำหนดเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ./ พิจารณา 12. เสนอ อ.ก.ค.ศ. พิจารณาอนุมัติการย้าย 13. ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ออกคำสั่งและแต่งตั้งตามมติ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานเขตพื้นที่ฯ <p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูได้รับการพิจารณาย้ายภายในเขตพื้นที่และย้ายไปต่างเขตพื้นที่ รวมทั้งหมดจำนวน 1 ราย |

3. การพัฒนาบุคลากร

| รายการ | วิธีการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน |
|--|--|
| <p>3.1 การพัฒนาส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> | <p>โรงเรียนบ้านปางมะหัน ได้ดำเนินการพัฒนา ส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2567 ดังนี้</p> <p>โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2567</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา พ.ศ.2567 <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ประชาสัมพันธ์โครงการ 1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการฯ 1.3 ดำเนินการคัดเลือก 1.4 ประกาศผล 1.5 จัดพิธีมอบรางวัลและประกาศเกียรติคุณ 1.6 สรุปรายงานผลการดำเนินงาน <p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>---อยู่ระหว่างการดำเนินการ---</p> 2. กิจกรรมการดำเนินงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ประชาสัมพันธ์โครงการ 1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการฯ 1.3 ดำเนินการคัดเลือกตามจำนวนการจัดสรร 1.4 ประกาศผล 1.5 จัดพิธีมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 1.6 สรุปรายงานผลการดำเนินงาน <p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>---อยู่ระหว่างการดำเนินการ---</p> |

ภาคผนวก

โครงการ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 12
ยุทธศาสตร์การศึกษา

ยุทธศาสตร์ สพฐ.
กลยุทธ์สถานศึกษา

ลักษณะ โครงการ

ผู้รับผิดชอบโครงการ

ระยะเวลาดำเนินการ

พัฒนาครูและบุคลากร

ข้อที่ 4 การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

ข้อที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ข้อที่ 2 การยกระดับคุณภาพ มาตรฐานวิชาชีพครู อาจารย์และบุคลากร
ทางการศึกษา

ข้อที่ 2 ผลิต ครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรม
การเรียนรู้อย่างมี ประสิทธิภาพ

() โครงการใหม่ (✓) โครงการต่อเนื่อง

นายदनัยวัฒน์ มณี

พฤษภาคม 2567 – มีนาคม 2568

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและความจำเป็นมากสำหรับหน่วยงานหรือสถานศึกษา เพราะการพัฒนาบุคลากรทำให้คนเรามีความสัมพันธที่ดี เกิดความถูกต้องระหว่างบุคคล ทำให้มีวิธีการทำงานที่ดีจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีคุณภาพ มีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานที่รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

กล่าวโดยสรุปว่า แต่ละหน่วยงานต้องมีการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เพื่อจะได้กำหนดทิศทางของการพัฒนาบุคลากรว่า แต่ละหน่วยงานจะพัฒนาบุคลากรในลักษณะใด ที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานนั้น ๆ และหน่วยงานจะได้วางแผนกำหนดความจำเป็น เพื่อจัดกิจกรรมในการพัฒนาต่อไป

ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร ควรได้รับการพัฒนาให้สามารถนำภาวะผู้นำ และบุคลิกภาพประชาธิปไตย มาเอื้อต่อการทำงานของคุณครู ให้ครูมีเสรีภาพในการคิด มีโอกาสพัฒนาคุณภาพผลงาน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพในการนำหลักสูตรไปใช้ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน สามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจความต้องการ และระดับพัฒนาการของผู้เรียน ด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
- 2.2 เพื่อส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพมากยิ่งขึ้น
- 2.3 เพื่อสร้างเสริมความรักความสามัคคีในการปฏิบัติงานร่วมกัน

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

ผู้บริหารและคณะครู ร้อยละ 100 ได้รับการพัฒนาศักยภาพตนเองที่หลากหลายและส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น

3.2 เชิงคุณภาพ

สถานศึกษาพัฒนาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. กิจกรรมและการดำเนินงาน

| ที่ | กิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ |
|-----|---------------------|----------------------------|---------------------------|
| 1 | กิจกรรมอบรมพัฒนาครู | พฤษภาคม 2567 – มีนาคม 2568 | นายदनัยวัฒน์ มณี |
| 2 | กิจกรรมศึกษาดูงาน | พฤษภาคม 2567 – มีนาคม 2568 | นางสาวพิมพ์พิชชา จัปใจนาย |

๕. รายละเอียดการใช้งบประมาณ เงินอุดหนุนรายหัว จำนวน 15,000 บาท (หนึ่งหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

| กิจกรรม | เงินงบประมาณ | | | | หมายเหตุ |
|-------------------------|---------------|-----------|----------|---------------|----------|
| | ค่าตอบแทน | ค่าใช้สอย | ค่าวัสดุ | รวม | |
| 5.1 กิจกรรมอบรมพัฒนาครู | 5,000 | - | - | 5,000 | |
| 5.2 กิจกรรมศึกษาดูงาน | 10,000 | - | - | 10,000 | |
| รวมเงินกิจกรรม | 15,000 | - | - | 15,000 | |
| รวมทั้งสิ้น | 15,000 | | | | |

6. การวัดและประเมินผล

| ตัวชี้วัดความสำเร็จ | วิธีการประเมิน | เครื่องมือที่ใช้ | | |
|--|---|--|--|--|
| 1. ร้อยละ 100 ของครูที่มีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการสมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ | - สังเกตการปฏิบัติงานของครู - ตรวจสอบสรุปผลการปฏิบัติงาน | - แบบบันทึกการสังเกต - แบบตรวจรายงานสรุปผลการปฏิบัติงาน | | |
| 2. ร้อยละ 100 ของครูที่มีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน | | | | |
| 3. ร้อยละ 100 ของครูที่ออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสติปัญญา | | | | |

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 7.1 บุคลากรของสถานศึกษามีการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
- 7.2 เป็นการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพมากยิ่งขึ้น
- 7.3 สร้างเสริมความรักความสามัคคีในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ผู้เสนอโครงการ

ลงชื่อ.....

(นางสาวพิมพ์พิชชา จัปใจนาย)

ครู

ผู้เห็นชอบโครงการ

ลงชื่อ.....

(นายदनัยวัฒน์ มณี)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปางมะหัน

ผู้อนุมัติโครงการ

ลงชื่อ.....

(นายदनัยวัฒน์ มณี)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปางมะหัน

คณะผู้จัดทำ

1. นายดนัยวัฒน์ มณี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปางมะหัน
2. นางสาวพิมพ์พิชชา จัปใจนาย ตำแหน่ง ครู