

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีการศึกษา 2568

โรงเรียนบ้านปางมะหัน

อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 3

คำนำ

ด้วยโรงเรียนบ้านปางมะหันได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา 2568 โดยสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ทั้งนี้การดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้จะบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้อำนวยการรองผู้อำนวยการ โรงเรียนทุกท่านคณะทำงานที่ให้แนวคิดข้อชี้แนะและบุคลากรทุกคนที่ให้การสนับสนุนข้อมูลทางการศึกษาข้อมูลประกอบอื่นๆร่วมกันผลักดันแผนสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาอีกทั้งยังเป็นกรอบแนวทางในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานต่อไป

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

ครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษาเป็นผู้ที่ให้การส่งเสริมสนับสนุนและจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องหมั่นฝึกฝนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีการแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆอีกทั้งต้องเพิ่มพูนประสบการณ์ในการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อให้รู้เท่าทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาประกอบกับสถานศึกษาต้องมีการเตรียมความพร้อมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลโครงการนี้จึงเป็นการเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาในวิชาชีพอีกทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจความสมัครสมานสามัคคีความเป็นเอกภาพขององค์กรและสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาใช้ในการเกิดประโยชน์ต่อวิชาชีพองค์กรและงานราชการสืบต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อกำหนดทิศทางในการบริหารอัตรากำลังและบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและบริหารบุคลากรรวมถึงพัฒนามูลฐานครูในโรงเรียน

ส่วนที่ 2

ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา

สภาพบริบทที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่

1. บริบททางสังคมของโรงเรียน เป็น โรงเรียนที่ตั้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จุดที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ชายแดนภาคเหนือตอนบนซึ่งเป็นจุดแข็งที่เอื้อประโยชน์ในเชิงยุทธศาสตร์ด้านการคมนาคมขนส่งการค้าชายแดนและการท่องเที่ยวที่ผ่านในบริเวณพื้นที่ไปสู่ประเทศเพื่อนบ้าน (พม่า ลาว จีน) สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ภูเขาสูงสลับกับพื้นที่ราบแถบเชิงเขาอาชีพหลักของประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมและมีอุตสาหกรรมครัวเรือนทั้งขนาดกลางและขนาดเล็กจากผลผลิตทางการเกษตรนำมาสร้างเป็นผลิตภัณฑ์แปรรูปที่สำคัญเช่นเสื้อกศผลิตภัณฑ์กระดาษสา ผลิตภัณฑ์เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มดอยสูง ผ้าปักชาวเขา ผลิตภัณฑ์ชา และมีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์หลายแห่ง สภาพทางเศรษฐกิจของพื้นที่และจังหวัดโดยรวมยังอยู่ในขั้นต่ำ ซึ่งรายได้ต่อหัวของประชากรอยู่ในระดับที่ต่ำจากดัชนีบ่งชี้เกณฑ์เปรียบเทียบกับจังหวัดอื่น ๆ ในภาคเหนือตอนบน จุดแข็งในเชิงบริบททางสังคมของพื้นที่ คือ ความเข้มแข็งของการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีเชิงอนุรักษ์และความศรัทธาด้านพระพุทธศาสนาของพุทธศาสนิกชนชาวเชียงรายที่สืบทอดปฏิบัติกันมา

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

ส่วนที่ 3

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

โรงเรียนบ้านปางมะหัน ได้มีการจัดทำแผนการบริหารอัตรากำลังและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีการศึกษา 2568 ดังนี้

วิสัยทัศน์ (VISION)

ภายในปี 2568 โรงเรียนบ้านปางมะหัน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ได้เรียนรู้ตามศักยภาพและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เป็นคนดี มีความกตัญญูกตเวที มีระเบียบวินัย และใส่ใจในงานอาชีพ อนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นและมีคุณภาพชีวิตตามหลักอารยเกษตร สืบสาน รักษา ต่อยอด ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงด้วย “โลก 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 2568

โครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. การวางแผนอัตรากำลังคน

รายการ	วิธีการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน
1.1งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง	1. งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน 1.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษา ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเป็นไปตามหลักเกณฑ์และความ ต้องการ ดังนี้ 1) ข้อมูล 10 มิ.ย. ด้านบุคลากรและจำนวน นักเรียนของสถานศึกษา 2)ข้อมูลด้าน วิช า เ ค ศ ษ า และ ความ สามารถด้านบุคลากร 3) ข้อมูลการเกษียณอายุราชการหรือเกษียณก่อน กำหนดและแนวโน้มการสูญเสียอัตรากำลัง 4) จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร ของสถานศึกษา 5) ข้อมูลพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน 6) ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่าจำนวนครูที่ขาด) 1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 1 ปี หรือ 10 ปี โดยมีรายละเอียดความต้องการทั้งด้านปริมาณและความ สามารถและวิธีการดำเนินการของสถานศึกษา 1.3 เสนอแผนต่อเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาให้ความเห็นชอบ 1.4 การวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา

	1.5 ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง โดย 1) ดำเนินการในส่วนที่เป็นอำนาจของสถานศึกษา 2) 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> อยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งจากครูผู้ช่วย เป็นครู จำนวน 2 ราย
1.3 งานจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว	3. งานจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว 3.1 สฟฐ.แจ้งการจัดสรรอัตราให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา 3.2 ตรวจสอบอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรร 3.3 รวบรวมข้อมูลพนักงานราชการและอัตราจ้างชั่วคราวและข้อมูล 10 มิ.ย. เพื่อประกอบการพิจารณา 3.4 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากันกรองจัดสรรอัตรากำลังพิจารณา 3.5 ประชุมคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตรา 3.6 เสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณา <u>ผลการดำเนินงาน</u> อยู่ระหว่างดำเนินการ

รายการ	วิธีการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน
--------	---------------------------------

1.4 งานบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (ต่อ)	4. งานบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 4.1 ดำเนินการแต่งตั้ง เกษียณอายุราชการปกติ, เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด รายงานสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4.2 จัดทำบัญชีตำแหน่งเกษียณอายุราชการและ เกษียณอายุก่อนกำหนดส่งสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน 4.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แจ้งการจัดสรรอัตราที่ได้รับคืนจากการเกษียณอายุราชการ และเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด 4.4 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4.5 เสนอ อ.ก.ค.ศ. ให้ความเห็นชอบและอนุมัติ 4.6 รายงานข้อมูลการจัดสรรตามแบบรายงานที่ สพฐ. กำหนด(คปร.รวม/คปร.เกลี่ย) 4.7 ส่งคำสั่งกำหนดตำแหน่งกรณีที่ได้รับจัดสรรอัตรา เกษียณคืนให้สำนักงานเขตพื้นที่เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง 4.8 ส่งคำสั่งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้ สพฐ. และแจ้งกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง <u>ผลการดำเนินงาน</u> รอดำเนินการ
---	--

1.5 งานบริหารพนักงานราชการหรือลูกจ้างชั่วคราวตามกรอบที่ได้รับจัดสรร	5. งานบริหารพนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราวตามกรอบที่ได้รับจัดสรร 5.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดกรอบพนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราวจัดสรรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 5.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรพนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราวที่รับจัดสรร 5.3 ประชุมคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตราจ้าง 5.4 แจ้งสถานศึกษาที่ได้รับจัดสรรพนักงานราชการ/
---	---

รายการ	วิธีการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน
1.5 งานบริหารพนักงานราชการหรือลูกจ้างชั่วคราวตามกรอบที่ได้รับจัดสรร (ต่อ)	ลูกจ้างชั่วคราว <u>ผลการดำเนินงาน</u> รอดำเนินการ

1.6 งานเกลี่ยอัตรากำลังโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน	6. งานเกลี่ยอัตรากำลังโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน 6.1 วิเคราะห์จำนวนอัตรากำลังตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดโดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย. ของทุกปีและ นำเสนอผู้บังคับบัญชา 6.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับรองการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด 6.3 ประชุมคณะกรรมการพิจารณากลับรองการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 6.4 เสนอ อ.ก.ค.ศ.พิจารณาให้ความเห็นชอบ 6.5 เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่อนุมัติ 6.6 แจ้งคำสั่งเกลี่ยอัตรากำลังให้สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องทราบและแจ้งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทราบ <u>ผลการดำเนินงาน</u> อยู่ระหว่างดำเนินการเสนอ อ.ก.ค.ศ. พิจารณาให้ความ เห็นชอบและเสนอ เสนอ อ.ก.ค.ศ. อนุมัติ
---	--

1.7 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาที่จะ เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ	7. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาที่จะเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 7.1 สพฐ.แจ้งจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 7.2 ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรร 7.3 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาก่อนการจ้างจัดสรร อัตรากำลัง 7.4 ประชุมคณะกรรมการพิจารณาอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับจัดสรร และดำเนิน การตาม ที่ ก.ค.ศ.กำหนด
--	--

รายการ	วิธีการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน
1.7 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาที่จะเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ (ต่อ)	7.5เสนอ อ.ก.ค.ศ.พิจารณาเห็นชอบและเสนออนุมัติ 7.6 รายงานข้อมูลการจัดสรรตามแบบรายงานที่ สพฐ. กำหนด(คปร.รวม/คปร.เกลี่ย) 7.7ออกคำสั่งกำหนดตำแหน่งกรณีที่ได้รับจัดสรร อัตราก่อนเกษียณ <u>ผลการดำเนินการ</u> รดำเนินการ

1.8 การจัดทำรายงานข้อมูลอัตราค่าจ้างคน ภาครัฐ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ	8.การจัดทำรายงานข้อมูลอัตราค่าจ้างคนภาครัฐ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 8.1เมื่อได้รับแจ้งจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานดำเนินการสำรวจข้อมูล ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา (ในสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) ดังนี้ 1) จำนวนตำแหน่งที่มีคนครอง (จ.18 ที่มีตัว) 2) ข้อมูลจำนวนตำแหน่งว่างทั้งหมดที่มีอัตราเงินเดือน 3) ข้อมูลครูไปช่วย – ครูมาช่วยราชการ 4) ข้อมูลวุฒิการศึกษา/วิทยฐานะ/อันดับ/ขั้น/เพศ 5) ตำแหน่งเกษียณปีปัจจุบันและปีถัดไป 6) จำนวนพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง 8.2 นำข้อมูลที่รวบรวมไว้มากรอกตามแบบที่ สพฐ. กำหนด ดังนี้ ข้อมูลในสถานศึกษา 1) จัดทำข้อมูลเฉพาะส่วนราชการ ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ในสถานศึกษา)เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณและข้อมูลอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา (ในสถานศึกษา) ในภาพรวม(ณ วันที่ 30 กันยายน) นับรวมตำแหน่งเกษียณ ตารางที่ 1 จัดทำข้อมูลอัตราค่าจ้างข้าราชการครูฯ (ในสถานศึกษา) พนักงานราชการ (ตำแหน่งครู) และครู อัตราจ้าง ณ วันที่ 30 กันยายน
---	---

รายการ	วิธีการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน
--------	---------------------------------

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

2. การสรรหา, คัดเลือกบุคลากร และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

รายการ	วิธีการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน
--------	---------------------------------

2.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2567	โรงเรียนบ้านปางมะหันได้ดำเนินการย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2568 ดังนี้ 1. ประชาสัมพันธ์ตำแหน่งว่างและข้อมูลวิชาเอก 2. ข้าราชการครูยื่นคำร้องขอย้ายพร้อมเอกสารประกอบ 3. สถานศึกษารวบรวมคำร้องขอย้ายส่งไปยัง สพท/สศศ. ของผู้ประสงค์ย้าย 4. สพท./สศศ.ของผู้ย้ายตรวจสอบ - รวบรวมคำร้องย้าย แล้วไปยัง สพท./สศศ. ที่รับย้าย 5. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองคะแนนย้าย 6. ข้าราชการครูยื่นคำร้องขอย้ายพร้อมเอกสารประกอบ 7. สถานศึกษารวบรวมคำร้องขอย้ายส่งไปยัง สพท/สศศ. ของผู้ประสงค์ย้าย 8. สพท./สศศ.ของผู้ย้ายตรวจสอบ - รวบรวมคำ ร้องย้าย แล้วไปยัง สพท./สศศ. ที่รับย้าย 9. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองคะแนนย้าย 10. สพท./สศศ. ที่รับย้ายส่งข้อมูลพื้นฐานของขอย้าย - ไปยังสถานศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายระบุ - เพื่อขอความเห็นจาก - คณะกรรมการการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 11. จัดทำข้อมูลตามองค์ประกอบ การย้ายที่ ก.ค.ศ. - กำหนดและรายละเอียดตัวชี้วัดที่ สพฐ. - กำหนดเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ./ พิจารณา 12. เสนอ อ.ก.ค.ศ.พิจารณาอนุมัติการย้าย 13. ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ออกคำสั่งและแต่งตั้ง - ตามมติ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานเขตพื้นที่ฯ - ผลการดำเนินงาน
--	--

	1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูได้รับการพิจารณาย้ายภายในเขตพื้นที่และย้ายไปต่างเขตพื้นที่ รวมทั้งหมดจำนวน 1 ราย
--	---

3. การพัฒนาบุคลากร

รายการ	วิธีการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน
3.1 การพัฒนาส่งเสริม ขกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	โรงเรียนบ้านปางมะหัน ได้ดำเนินการพัฒนาส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2568 ดังนี้ โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2568 1. กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา พ.ศ.2567 1.1 ประกาศสัมพันธบัตรโครงการ 1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการฯ 1.3 ดำเนินการคัดเลือก 1.4 ประกาศผล 1.5 จัดพิธีมอบรางวัลและประกาศเกียรติคุณ 1.6 สรุปรายงานผลการดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน ---อยู่ระหว่างการดำเนินการ--- 2. กิจกรรมการดำเนินงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา 1.1 ประกาศสัมพันธบัตรโครงการ 1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการฯ 1.3 ดำเนินการคัดเลือกตามจำนวนการจัดสรร 1.4 ประกาศผล 1.5 จัดพิธีมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 1.6 สรุปรายงานผลการดำเนินงาน

	ผลการดำเนินงาน ---อยู่ระหว่างการดำเนินการ--
--	---

ภาคผนวก

โครงการ พัฒนาครูและบุคลากร

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ข้อที่ 4 การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม แผนพัฒนา ฯ

ฉบับที่ 12 ข้อที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ยุทธศาสตร์การศึกษา ข้อที่ 2

การยกระดับคุณภาพ มาตรฐานวิชาชีพครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ สพฐ. ข้อที่ 2 ผลิต ครูคุณภาพ และบุคลากรทางการศึกษา กลยุทธ์สถานศึกษา กลยุทธ์ที่ 4
พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรม การเรียนรู้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ลักษณะ โครงการ () โครงการใหม่ (✓) โครงการต่อเนื่อง

ผู้รับผิดชอบโครงการ นายคณัยวัฒน์ มณี

ระยะเวลาดำเนินการ พฤษภาคม 2568 – มีนาคม 2569

***** ๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและความจำเป็นมากสำหรับหน่วยงานหรือสถานศึกษา เพราะการพัฒนาบุคลากรทำให้คนเรามีความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความถูกต้องระหว่างบุคคล ทำให้มีวิธีการทำงานที่ดีจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีคุณภาพ มีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานที่รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

กล่าวโดยสรุปว่า แต่ละหน่วยงานต้องมีการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เพื่อจะได้กำหนดทิศทางของการพัฒนาบุคลากรว่า แต่ละหน่วยงานจะพัฒนาบุคลากรในลักษณะใด ที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานนั้น ๆ และหน่วยงานจะได้วางแผนกำหนดความจำเป็น เพื่อจัดกิจกรรมในการพัฒนาต่อไป

ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร ควรได้รับการพัฒนาให้สามารถนำภาวะผู้นำ และบุคลิกภาพประชาธิปไตย มาเอื้อต่อการทำงานของครู ให้ครูมีเสรีภาพในการคิด มีโอกาสพัฒนาคุณภาพผลงาน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพในการนำหลักสูตรไปใช้ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน สามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการ 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 2568 – มีนาคม 2569	นายคนัยวัฒน์ มณี
2	กิจกรรมศึกษาดูงาน	พฤษภาคม 2568 – มีนาคม 2569	นายคนัยวัฒน์ มณี

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

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

6. การวัดและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
1. ร้อยละ 100 ของครูที่มีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ สมรรถนะ และ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	- สังเกตการปฏิบัติงานของครู - ตรวจสอบสรุปลงการปฏิบัติงาน	- แบบบันทึกการสังเกต - แบบตรวจรายงานสรุปลงการปฏิบัติงาน
2. ร้อยละ 100 ของครูที่มีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพ ของผู้เรียน		
3. ร้อยละ 100 ของครูที่ออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสติปัญญา		

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 7.1 บุคลากรของสถานศึกษามีการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
- 7.2 เป็นการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพมากยิ่งขึ้น
- 7.3 สร้างเสริมความรักความสามัคคีในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ผู้เสนอโครงการ

ผู้เห็นชอบโครงการ

ลงชื่อ.....

(นายदनัยวัฒน์ มณี)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปางมะหัน

ลงชื่อ.....

(นายदनัยวัฒน์ มณี)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปางมะหัน

ผู้อนุมัติโครงการ

ลงชื่อ.....

(นายदनัยวัฒน์ มณี)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปางมะหัน

คณะผู้จัดทำ

1. นายคณัฏฐ์ มณี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านปางมะหัน
2. นายสหัสวรรษ ศักกิวัด ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย