

ชื่อแผนงาน : ส่งเสริม สนับสนุน ทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา  
 ชื่อโครงการ : เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (จ้างลูกจ้างชั่วคราว นักการภารโรง)  
 ลักษณะโครงการ :  โครงการใหม่  โครงการต่อเนื่อง  
 สอนกฤษฎีกาโรงเรียน : กฤษฎีกาที่ ๒  
 สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา :  
 มาตรฐานที่ ๒ ตัวบ่งชี้ที่ -  
 ผู้รับผิดชอบโครงการ : นายพีรณัฐ กล้าหาญ  
 กลุ่มที่รับผิดชอบ : กลุ่มบริหารงานบุคคล

**๑. หลักการและเหตุผล**

โรงเรียนไชยวานวิทยา เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ประจำอำเภอไชยวาน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีคุณภาพ จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ตลอดจนบริเวณโดยรอบโรงเรียน ให้มีความพร้อมใช้เพื่อการจัดการศึกษา  
 ต่าง ๆ และเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ทำให้ต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งนักการภารโรง เพิ่มเติม

**๒. วัตถุประสงค์**

- ๒.๑ เพื่อให้การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
- ๒.๒ เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอต่อปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ

**๓. เป้าหมาย**

**๓.๑ เชิงปริมาณ**

โรงเรียนจ้างลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่ง นักการภารโรง จำนวน ๒ อัตรา

**๓.๒ เชิงคุณภาพ**

- ๓.๒.๑ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
- ๓.๒.๒ โรงเรียนมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน

**๔. วิธีดำเนินการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน**

ที่	กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	ประชุมชี้แจงแต่งตั้งคณะกรรมการ	ต.ค. ๖๕	-	กลุ่มบริหารงานบุคคล
๒	ดำเนินงานตามกิจกรรม	ตลอดปีงบประมาณ	๒๑๖,๐๐๐	กลุ่มบริหารงานบุคคล/ กลุ่มบริหารงบประมาณ
	-สรรหาอัตรากำลัง -ประกาศรับสมัคร -คัดเลือก			

	-ทำสัญญาจ้าง		
๓	ประเมินผล/สรุป รายงานผล	ตลอด ปีงบประมาณ	คณะประเมินผล

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

ตลอดปีงบประมาณ

๖. งบประมาณ

๒๑๖,๐๐๐ บาท (สองแสนหนึ่งหมื่นหกพันบาทถ้วน)

๗. หน่วยงาน/ผู้ที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มบริหารงานบุคคล/กลุ่มบริหารงบประมาณ/กลุ่มบริหารทั่วไป

๘. ระดับความสำเร็จ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ
๑. มีบุคลากรเพียงพอต่อปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ	๑. นิเทศงาน ๒. สัมภาษณ์	๑. แบบประเมินนิเทศงาน ๒. แบบบันทึกสัมภาษณ์

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ  
(นายพีรณัฐ กัฒาหาญ)  
ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ  
(นายพีรณัฐ กัฒาหาญ)  
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ  
(นายอมฤต พิศกรจริง)  
รองผู้อำนวยการโรงเรียนไชยวานวิทยา

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ  
(นางสาวประภัสสร ทามาลี)  
ผู้อำนวยการโรงเรียนไชยวานวิทยา

ชื่อแผนงาน : ส่งเสริม สนับสนุน ทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ชื่อโครงการ : เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (ศึกษาดูงาน)

ลักษณะโครงการ :  โครงการใหม่  โครงการต่อเนื่อง

สนองกลยุทธ์โรงเรียน : กลยุทธ์ที่ ๒

สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา :

มาตรฐานที่ ๒ ตัวบ่งชี้ที่ -

ผู้รับผิดชอบโครงการ : นางสาวนวลจันทร์ เก่งวิชา

กลุ่มที่รับผิดชอบ : กลุ่มบริหารงานบุคคล

### ๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นหัวใจสำคัญสำหรับการสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนที่ควรเกิดขึ้นกับองค์กร สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญยิ่งเพราะภารกิจคือสร้างคนที่มีคุณภาพสู่สังคม ครูในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา กระบวนการศึกษาดูงานเป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีโลกทัศน์มีทักษะและประสบการณ์ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้

กลุ่มบริหารงานบุคคลเห็นความสำคัญเรื่องดังกล่าว จึงได้จัดทำโครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน โครงการนี้เป็นกระบวนการหนึ่งในความพยายามที่จะให้บุคลากรทุกระดับได้ปรับพฤติกรรมในการทำงานเพื่อผลลัพธ์คือผู้เรียนเป็นเด็กดี คนเก่งอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ในการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการปฏิบัติราชการ

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนได้นำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาโรงเรียน

๒.๒ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาของบุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน

### ๓. เป้าหมาย

#### ๓.๑ เชิงปริมาณ

คณะครู บุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๔๐ คน

#### ๓.๒ เชิงคุณภาพ

คณะครู บุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำความรู้จากการศึกษาดูงานมาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔. วิธีดำเนินการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	ประชุมชี้แจง/แต่งตั้ง คณะกรรมการ	มี.ค. ๖๖	-	กลุ่มบริหารงานบุคคล/กลุ่มบริหารงานวิชาการ/ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมฯ/คณะครูทุกคน
๒	สำรวจสถานที่	เม.ย.๖๖	-	กลุ่มบริหารงานบุคคล/กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคม คณะครูทุกคน
๓	ดำเนินงานตามกิจกรรม	ก.ย. ๖๖	๑๐๐,๐๐๐	กลุ่มบริหารงานบุคคล/กลุ่มบริหารงบประมาณ
๔.	สรุป/รายงานนำเสนอ	๓๐ ก.ย. ๖๖	-	คณะประเมินผล/กลุ่มบริหารงานบุคคล/

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

ช่วงเดือน กันยายน ๒๕๖๖

๖. งบประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนบาทถ้วน) มีรายละเอียดดังนี้

รายการ	งบประมาณ (บาท)
๑.เบี้ยเลี้ยง	๒๕,๒๐๐
๒.ค่าจ้างเหมายานพาหนะ	๖๙,๘๐๐
๓.ค่าที่พัก	๓๕,๐๐๐
รวม	๑๐๐,๐๐๐

๖. งบประมาณ

๑๐๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนบาทถ้วน)

๗. หน่วยงาน/ผู้ที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มบริหารงานบุคคล/กลุ่มบริหารงบประมาณ

๘. ระดับความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ
๑. ร้อยละ คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ไปศึกษาดูงาน ๒. ร้อยละ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ไปศึกษาดูงาน	๑. การสังเกต ๒. แจกแบบสอบถามความพึงพอใจในการไปศึกษาดูงาน	๑. แบบการสังเกต ๒. แบบสอบถามความพึงพอใจในการไปศึกษาดูงาน

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนได้นำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาโรงเรียน

๙.๒ คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ  
(นางสาวนวลจันทร์ เก่งวิชา)

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญพิเศษ

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ  
(นายพีรณัฐ กล้าหาญ)

หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ  
(นายอมฤต ทัศนกรรจ์)

รองผู้อำนวยการโรงเรียนไชยวานวิทยา

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ  
(นางสาวประภัสสร ทามาลี)

ผู้อำนวยการโรงเรียนไชยวานวิทยา

ชื่อแผนงาน : ส่งเสริม สนับสนุน ทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ชื่อโครงการ : การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ( Performance Agreement) : PA

ลักษณะโครงการ :  โครงการใหม่  โครงการต่อเนื่อง

สนองกลยุทธ์โรงเรียน : กลยุทธ์ที่ ๒

สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา :

มาตรฐานที่ ๒ ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๒.๒

ผู้รับผิดชอบโครงการ : นายพีรณัฐ กล้าหาญ

กลุ่มที่รับผิดชอบ : กลุ่มบริหารงานบุคคล

#### ๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๕ หน้าที่ของรัฐ มาตรา ๕๔ วรรคสี่ บัญญัติว่า “ การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตาม ความถนัดของตนเองและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ” และหมวด ๑๖ การ ปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา (๓) บัญญัติว่า “ ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและ พัฒนา ผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้เป็นผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ ความสามารถ อย่างแท้จริงได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกและ ระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้เป็นผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มี ความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารบุคคลของผู้ประกอบการวิชาชีพครู ” (สำนัก ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๖๔ : ๑๑ : คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทย ฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู)

นอกจากนี้ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ยังได้มุ่งเน้น กิจกรรมปฏิรูป ที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษา ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ ๕ กิจกรรม โดยกิจกรรมปฏิรูปที่ ๓ การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ให้มีความสำคัญกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ได้พัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้า ทางวิชาชีพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนการปฏิรูป เพื่อการ ปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพครู ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ปี ๙ เดือน (มกราคม ๒๕๖๔-๒๕๖๕) และการพัฒนาระบบกลไกในการเลื่อนวิทยฐานะไปเป็นส่วนสำคัญในการประเมิน และการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสมระยะเวลาดำเนินการ ๑ ปี ๙ เดือน (มกราคม ๒๕๖๔-๒๕๖๕) ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบ บริหารการจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่ง ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ข้าราชการครู มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ที่มีประสิทธิภาพ สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อยกระดับและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙(๔) มาตรา ๓๙ ก. (๑) (๒) (๓) และ (๔) มาตรา ๕๔ และมาตรา ๕๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ ก.ค.ศ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ไว้ดังต่อไปนี้ ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะครูชำนาญการ และเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ๒. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้ข้าราชการครู ผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการฯ หมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณีสามารถยื่นคำขอรับการประเมินได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป โดยการขอมีวิทยฐานะ หรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใหม่ใน ช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเปลี่ยนผ่าน ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๕ ( สำนัก ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๖๔ : ๑๒ : คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู)

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนไชยวานวิทยา ได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ และทำให้กระบวนการพัฒนาเกิดขึ้น จากกระบวนการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

๒.๒ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนไชยวานวิทยา ได้รับการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละปีงบประมาณ ทำให้ข้าราชการครูได้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา ซึ่งจะ ทำให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน และสามารถนำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

### ๓. เป้าหมาย

#### ๓.๑ เชิงปริมาณ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนไชยวานวิทยา จำนวน ๒๘ คน ได้รับการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะ ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ( Performance Agreement ) : PA ร้อยละ ๑๐๐

#### ๓.๒ เชิงคุณภาพ

๓.๒.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไชยวานวิทยา ได้รับการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะ ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ( Performance Agreement ) : PA

๓.๒.๒ ครูมีความรู้ ความสามารถ ตรงกับงานที่รับผิดชอบ หมั่นพัฒนาตนเอง

๓.๒.๓ ครูมีผลงานวิจัย โครงการงาน ถอดบทเรียน หรือเป็นวิทยากร

๓.๒.๔ ครูสามารถ สร้างและใช้สื่อ นวัตกรรม และสื่อด้านเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการจัดการเรียน

การสอน

### ๔. วิธีดำเนินการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	ประชุมชี้แจงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำโครงการ	ต.ค. ๖๕		กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงานบุคคล
๒	ดำเนินงานตามโครงการ - ประชุม และอบรมเชิงปฏิบัติการ	ต.ค. ๖๕		กลุ่มบริหารงานบุคคล/ กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารวิชาการ
๓	สรุป/รายงานกิจกรรมนำเสนอ ฝ่ายบริหารสถานศึกษา	พ.ย. ๖๕		บุคลากรที่เข้ารับการอบรม สรุปรายงานแบบข้อตกลงใน การพัฒนางาน PA๑/ส

### ๕. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีการศึกษา ๒๕๖๖

### ๖. งบประมาณ

- ๑๐,๐๐๐ บาท
- ค่าวิทยากร ๓,๐๐๐ บาท
- ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ๒,๐๐๐ บาท
- ค่าอาหาร และเครื่องดื่ม ๕,๐๐๐ บาท

### ๗. หน่วยงาน/ผู้ที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณ และกลุ่มบริหารงานบุคคล

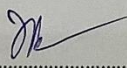
๘. ระดับความสำเร็จ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ
๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๒๘ คน ได้รับการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละปีงบประมาณ ร้อยละ ๑๐๐	๑. ประเมินความพึงพอใจ ๒. สรุปรายงานการเข้าอบรม ๓. การสังเกต ๔. แบบข้อตกลง PA๑/ส	๑. แบบสอบถามความพึงพอใจ ๒. แบบสรุปรายงาน ๓. แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)


๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนไชยวานวิทยา ได้พัฒนาตนเอง ให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ และทำให้กระบวนการพัฒนาเกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

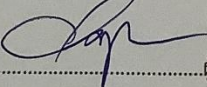
๙.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนไชยวานวิทยา ได้รับการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละปีงบประมาณ ทำให้ข้าราชการครูได้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา ซึ่งจะทำให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน และสามารถนำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ลงชื่อ..........ผู้เสนอโครงการ  
(นายพีรณัฐ กล้าหาญ)

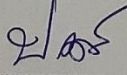
ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

ลงชื่อ..........ผู้เห็นชอบโครงการ  
(นายพีรณัฐ กล้าหาญ)

หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ..........ผู้เห็นชอบโครงการ  
(นายอมฤต หัตถกรรจ์)

รองผู้อำนวยการโรงเรียนไชยวานวิทยา

ลงชื่อ..........ผู้อนุมัติโครงการ  
(นางสาวประภัสสร ทามาลี)

ผู้อำนวยการโรงเรียนไชยวานวิทยา

ชื่อแผนงาน : ส่งเสริม สนับสนุน ทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ชื่อโครงการ : เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (อบรม/สัมมนา)

สนองกลยุทธ์โรงเรียน : กลยุทธ์ที่ ๒

สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา :

มาตรฐานที่ ๒ ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๒.๒

ผู้รับผิดชอบโครงการ : นายพีรณัฐ กล้าหาญ/นางสาวนวลจันทร์ เก่งวิชา

กลุ่มที่รับผิดชอบ : กลุ่มบริหารงานบุคคล

### ๑. หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕ ตามหมวด ๗ ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีความพร้อมและเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล และสพฐ. โดย รมต.ศึกษาธิการ ได้มุ่งหวังให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้ตรงตามศักยภาพ สามารถนำความรู้จากการอบรมไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการประกอบอาชีพครู อีกทั้งเป็นการพัฒนาครูเพื่อเชื่อมโยงกับวิทยฐานะ ประกอบกับการพัฒนาให้เป็นไปตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อรองรับการประเมินภายนอก เพื่อให้ครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ ๑๕ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขับเคลื่อนกระบวนการ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (PLC) ผู้สถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับครู และนำมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามความมุ่งหวังของการจัดการศึกษาแห่งชาติ

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ครูมีความมุ่งมั่นและศุภทิศในการสอนและพัฒนานักเรียน มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้ครูแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ เป็นประจำ รับฟังความคิดเห็น ใจกว้างและยอมรับการเปลี่ยนแปลง

๒.๓ เพื่อให้ครูมีผลงานวิจัย โครงการ หรือเป็นวิทยากร และสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

### ๓. เป้าหมาย

#### ๓.๑ เชิงปริมาณ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๓๐ คน ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๘๕

#### ๓.๒ เชิงคุณภาพ

๓.๒.๑ ครูมีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ หมั่นพัฒนาตนเอง

๓.๒.๒ ครูมีผลงานวิจัย โครงการ ถอดบทเรียน หรือเป็นวิทยากร

๓.๒.๓ ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

๔. วิธีดำเนินการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	ประชุมชี้แจงแต่งตั้งคณะกรรมการ	มี.ค. ๖๖	—	กลุ่มบริหารงานบุคคล
๒	ดำเนินงานตามกิจกรรม เช่น - อบรมสัมมนา - ประชุมเชิงปฏิบัติการ	ตลอด ปีงบประมาณ	๑๐๐,๐๐๐	กลุ่มบริหารงานบุคคล/ กลุ่มบริหารงบประมาณ
๓	สรุป/รายงานจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาตนเอง	ตลอด ปีงบประมาณ	-	บุคลากรที่เข้ารับการอบรม สรุปรายงาน

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

ตลอดปีงบประมาณ

๖. งบประมาณ

๑๐๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนบาทถ้วน)

- ค่าอาหารกลางวัน ๑๐,๐๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๐,๐๐๐ บาท
- ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ค่าตอบแทนวิทยากร ๓๐,๐๐๐ บาท
- ค่าดำเนินการ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ค่ารถ ๑๐,๐๐๐ บาท

๗. หน่วยงาน/ผู้ที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มบริหารงานบุคคล

๘. ระดับความสำเร็จ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ
๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๓๐ คน ได้รับการพัฒนาร้อยละ ๙๕	๑.ประเมินความพึงพอใจ ๒.สรุปรายงานการไปอบรม ๓.จากรายงานการประเมินตนเอง (T-SAR) ๔.การส่งแฟ้มสะสมผลงานครู ๕.รายงานห้องเรียนออนไลน์	๑.แบบสอบถามความพึงพอใจ ๒.แบบสรุปการรายงาน ๓.แบบรายงานการพัฒนาตนเอง (ID Plan), (Self Assignment: T-SAR) ๔. แฟ้มสะสมผลงานครู ๕. Google Classroom/Google site

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ครูมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการสอนและพัฒนานักเรียน ครูมีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบ ครูทุกกลุ่มสาระ และผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้ารับการประชุมอบรม เพื่อพัฒนาตนเอง นำผลที่ได้จากการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น บุคลากรแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ เป็นประจำ รับฟังความคิดเห็น ใจกว้างและยอมรับการเปลี่ยนแปลงและครูมีผลงานวิจัย โครงการงาน หรือเป็นวิทยากร และสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวนวลจันทร์ เก่งวิชา)

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ

(นายพีรณัฐ กล้าหาญ)

หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ

(นายอมฤต หัสครรจ)

รองผู้อำนวยการโรงเรียนไชยวานวิทยา

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ

(นางสาวประภัสสร ทามาลี)

ผู้อำนวยการโรงเรียนไชยวานวิทยา

ชื่อแผนงาน : ส่งเสริม สนับสนุน ทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ชื่อโครงการ : การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(Professional Learning Community : PLC)

สนองกลยุทธ์โรงเรียน ข้อที่ ๒

สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา :

มาตรฐานที่ ๒ ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๒.๒

ผู้รับผิดชอบโครงการ : นายพีรณัฐ กล้าหาญ

กลุ่มที่รับผิดชอบ : กลุ่มบริหารงานบุคคล

## ๑. หลักการและเหตุผล

ในยุคปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีแล้วว่า ในแต่ละชั้นเรียนจะมีนักเรียนที่มีความสามารถที่หลากหลาย และแตกต่างกัน ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พุทธศักราช ๒๕๔๕ มาตรา ๑๐ ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกัน ในการรับการศึกษา ขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บ ค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษา สำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้หรือมี ร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเอง ได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้ บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นพิเศษ การศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสอง ให้จัดให้ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการโดยไม่เสีย ค่าใช้จ่ายและให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือ อื่นใดทางการศึกษา นอกจากนี้แล้วในมาตรา ๒๒ ยังระบุถึงหลักการจัดการศึกษาว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ต้องจัด การศึกษาที่พัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ครูทุกคนมีความ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง แสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามเจตนาธรรมณ์ของ พระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งนวัตกรรมใหม่ที่ครูจะต้องทราบคือ Professional Learning Community (PLC) โดยที่ PLC ย่อมาจาก Professional Learning Community ซึ่งหมายถึง Community of Practice (CoP) ในการทำหน้าที่ครูนั่นเอง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง เป็นการรวมตัวกันทำงานไปพัฒนาทักษะและการเรียนรู้เพื่อ ปฏิบัติหน้าที่ครูเพื่อศิษย์ไป โดยรวมตัวกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากประสบการณ์ตรง ทำให้ การทำหน้าที่ครู เพื่อศิษย์เป็นการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ซึ่งอาจเป็นทีมในโรงเรียนเดียวกันก็ได้ ต่างโรงเรียนกันก็ได้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และ นักการศึกษา ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้เห็นความสำคัญของกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยใช้รูปแบบ ของ PLC นั้นเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นที่จะพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการจัดกลุ่มครูที่สังกัดในกลุ่มสาระ การเรียนรู้เดียวกัน และครูผู้สอนระดับชั้นเดียวกันมาร่วมปรึกษาหาแนวทางการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คน เก่งและมีความสุข จึงได้จัดทำโครงการ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เพื่อยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ครูมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการสอนและพัฒนานักเรียน มีความรู้ความสามารถตรงกับ งานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้เกิดการร่วมมือ รวมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพของผู้เรียน

๒.๓ เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูมีผลงานวิจัย โครงการงาน เป็นวิทยากร และสามารถเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เชิงปริมาณ

ผู้บริหารและคณะครูทุกคนร่วมกันจัดการเรียนการสอนแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้รับการพัฒนาร้อยละ ๑๐๐

๓.๒ เชิงคุณภาพ

๓.๒.๑ ครูมีความรู้เรื่องกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตรงกับงานที่รับผิดชอบ

๓.๒.๑ ครูมีผลงานวิจัย โครงการงาน ถอดบทเรียน และหรือ เป็นวิทยากร

๓.๒.๑ ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. วิธีดำเนินการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	ขั้นเตรียมการ (Plan) -ประชุมวางแผน -เสนอโครงการขออนุมัติ -แต่งตั้งคณะกรรมการ	ต.ค. ๖๕	-	กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารวิชาการ
๒	ขั้นดำเนินงาน (Do) -สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน -การเรียนรู้กันเป็นทีม	ม.ค.-ก.ค. ๖๖	๑๐,๐๐๐	บุคลากรที่เข้ารับการ อบรมสรุปรายงาน/ กลุ่มสาระการเรียนรู้/ กลุ่มบริหารงบประมาณ
๓	ขั้นตรวจสอบและประเมินผล(Check) -การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน - การถอดบทเรียน/สรุปโครงการต่างๆของ แต่ละกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย	ส.ค.-ก.ย. ๖๖	-	บุคลากรที่เข้ารับการ อบรมสรุปรายงาน/ กลุ่มสาระการเรียนรู้
๔	ขั้นสรุป รายงานผล ปรับปรุง (Act) -ครูรายงานผลการดำเนินการตาม กระบวนการ PLC เป็นรายบุคคล -สรุปผลและรายงานผลการดำเนินการ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC -นำเสนอฝ่ายบริหาร	ก.ย.๖๖	-	บุคลากรที่เข้ารับการ อบรมสรุปรายงาน/ กลุ่มสาระการเรียนรู้

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีการศึกษา ๒๕๖๖

๖. งบประมาณ

- ๑๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นบาทถ้วน)
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๕,๐๐๐ บาท
- ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ๓,๐๐๐ บาท
- ค่าดำเนินการ ๒,๐๐๐ บาท

๗. สถานที่

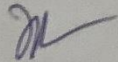
โรงเรียนไชยวานวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี


๘. ระดับความสำเร็จ

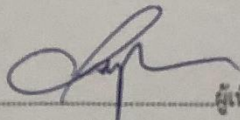
ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ
๑. ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา จำนวน ๓๐ คน ได้รับการพัฒนาร้อยละ ๑๐๐	๑. ประเมินความพึงพอใจ ๒. สรุปรายงานการไปอบรม ๓. จากรายงานการประเมิน ตนเอง (T-SAR) ๔. การส่งแฟ้มสะสมผลงานครู ๕. รายงานห้องเรียนออนไลน์	๑. แบบสอบถามความพึงพอใจ ๒. แบบสรุปรายงาน ๓. แบบรายงานการพัฒนาตนเอง (ID Plan), (Self Assignment: T-SAR) ๔. แฟ้มสะสมผลงานครู ๕. Google Classroom/Google site

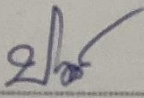
๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๙.๑ ครูมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการสอนและพัฒนานักเรียน มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบ
- ๙.๒ ครูรวบรวมข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนเองได้ตลอดเวลา และเกิดแนวทางที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้นักเรียนต่อไป
- ๙.๓ ครูเกิดการร่วมมือ ร่วมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพของผู้เรียน และเกิดการพัฒนางานวิชาชีพครู โดยมีผลงานวิจัยในชั้นเรียน โครงการ เป็นวิทยากร และสามารถเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างเป็นระบบ ครบถ้วนสมบูรณ์

ลงชื่อ..........ผู้เสนอโครงการ  
(นายพีรณัฐ กล้าหาญ)  
ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

ลงชื่อ..........ผู้เห็นชอบโครงการ  
(นายพีรณัฐ กล้าหาญ)  
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ  ผู้เห็นชอบโครงการ  
(นายอนฤต พิศกรรจ)  
รองผู้อำนวยการโรงเรียนโชยวานวิทยา

ลงชื่อ  ผู้อนุมัติโครงการ  
(นางสาวประภัสสร ทามาณี)  
ผู้อำนวยการโรงเรียนโชยวานวิทยา

ชื่อแผนงาน : ส่งเสริม สนับสนุน ทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ชื่อโครงการ : มุทิตา พัฒนาและขวัญกำลังใจ

ลักษณะโครงการ :  โครงการใหม่  โครงการต่อเนื่อง

สนองกลยุทธ์โรงเรียน ข้อที่ ๒

สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา :

มาตรฐานที่ ๒ ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๔

ผู้รับผิดชอบโครงการ : นางสาวเสาวนีย์ เพ็ชรนาดี

กลุ่มที่รับผิดชอบ : กลุ่มบริหารงานบุคคล

### ๑. หลักการและเหตุผล

ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน บุคลากรเป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จในการพัฒนาทุกด้านของการศึกษาเพราะบุคลากรเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การบริหารงานโดยการจัดการให้คนร่วมกันทำงานอย่างมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และทำงานด้วยความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอันมาก เพราะขวัญและกำลังใจเป็นสภาพจิตใจและพฤติกรรมของบุคคล แสดงออกให้เห็นถึงลักษณะและความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงหากกำลังใจไม่ดีการปฏิบัติงานอาจจะไม่มีประสิทธิภาพดีเท่าที่ควร ในทางตรงกันข้าม คนที่มีความรู้ความสามารถไม่สูงนักแต่ถ้ามีกำลังใจที่ดี การปฏิบัติงานอาจจะได้ผลมากกว่าบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร

### ๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร
- ๒.๒ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากร
- ๒.๓ เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นคงในสวัสดิการ
- ๒.๔ เพื่อเป็นการสร้างความรัก ความห่วงใยของทางโรงเรียนต่อบุคลากร

### ๓. เป้าหมาย

#### ๓.๑ เชิงคุณภาพ

บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น มีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน มีความรักความผูกพันต่อโรงเรียน

#### ๓.๒ เชิงปริมาณ

บุคลากรมีขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้นและมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน ที่จะเกษียณอายุราชการใน ปีการศึกษา ๒๕๖๖ (ไม่มีข้าราชการครูเกษียณอายุราชการ)

๔. วิธีดำเนินการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	ประชุมชี้แจง/แต่งตั้งคณะกรรมการ	ส.ค. ๖๖	-	กลุ่มบริหารงานบุคคล/ กลุ่มบริหารงบประมาณ
๒	ดำเนินงานตามกิจกรรม -การเยี่ยมบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ เช่น งานเกษียณ วันเกิด การย้าย งานฌาปนกิจศพ เป็นต้น	ตลอด ปีงบประมาณ (ก.ย.๖๖)	๑๐,๐๐๐	กลุ่มบริหารงานบุคคล/ กลุ่มบริหารงบประมาณ/ คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน
๓	ประเมินผล/สรุป รายงานผล	ก.ย. ๖๖	-	คณะประเมินผลฯ

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

เดือน กันยายน ๒๕๖๖ ณ หอประชุมโรงเรียนไชยวานวิทยา

๖. งบประมาณ

๒๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นบาทถ้วน)

- ค่าของที่ระลึก ๑๔,๐๐๐ บาท

- ค่าวัสดุ และอุปกรณ์ ๖,๐๐๐ บาท

๗. หน่วยงาน/ผู้ที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มบริหารงานบุคคล/และกลุ่มบริหารงบประมาณ

๘. ระดับความสำเร็จ


ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
๑. ร้อยละ ของการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ๒. ร้อยละ การสร้างความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากร ๓. บุคลากรเกิดความมั่นคงในสวัสดิการ ๔. การสร้างความรัก ความห่วงใยของทางโรงเรียนต่อบุคลากร	๑. การสอบถาม สัมภาษณ์ ๒. สรุปประเมินความพึงพอใจการเข้าร่วมกิจกรรมงานเกษียณอายุ ๓. การสังเกต	๑. แบบสอบถาม ๒. แบบประเมินโครงการ ๓. แบบประเมินพฤติกรรมการสังเกต

๙. ผลการที่คาดว่าจะได้รับ

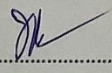
๙.๑ บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น และมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน มีความรักความผูกพันต่อ  
โรงเรียน

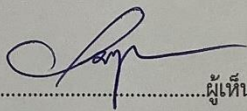
๙.๒ บุคลากรเกิดความมั่นคงในสวัสดิการ ที่ได้รับจากโรงเรียน

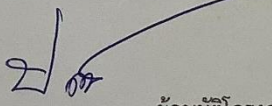
๙.๓ บุคลากรมีขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้นและมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน

ลงชื่อ..........ผู้เสนอโครงการ  
(นางสาวเสาวนีย์ เพ็ชรนาดี)

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ลงชื่อ..........ผู้เห็นชอบโครงการ  
(นายพีรณัฐ กล้าหาญ)  
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ..........ผู้เห็นชอบโครงการ  
(นายอมฤต ทัศนกรรจ์)  
รองผู้อำนวยการโรงเรียนไชยวานวิทยา

ลงชื่อ..........ผู้อนุมัติโครงการ  
(นางสาวประภัสสร ทามาลี)  
ผู้อำนวยการโรงเรียนไชยวานวิทยา

ชื่อแผนงาน : ส่งเสริม สนับสนุน ทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา  
 ชื่อโครงการ : เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (จ้างลูกจ้างชั่วคราวสาขาขาดแคลน)  
 ลักษณะโครงการ :  โครงการใหม่  โครงการต่อเนื่อง  
 สอนองกลยุทธ์โรงเรียน : กลยุทธ์ที่ ๒  
 สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา :  
 มาตรฐานที่ ๒ ตัวบ่งชี้ที่ -  
 ผู้รับผิดชอบโครงการ : นายพีรณัฐ กล้าหาญ  
 กลุ่มที่รับผิดชอบ : กลุ่มบริหารงานบุคคล

๑. หลักการและเหตุผล

โรงเรียนไชยวานวิทยา เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอไชยวานที่ผู้ปกครองให้ความไว้วางใจ ส่งบุตรหลานมาเข้าเรียนเป็นจำนวนมาก เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีคุณภาพและเกิดความหลากหลายตามแนวทางของโรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนจึงจำเป็นต้องจ้างครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลนเพิ่มเติม

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ
- ๒.๒ เพื่อให้มีครูผู้สอนครบตามสาขาที่ขาดแคลน

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เชิงปริมาณ

โรงเรียนจ้างครูสาขาวิชาขาดแคลน จำนวน ๑ อัตรา

๓.๒ เชิงคุณภาพ

- ๓.๒.๑ ครูมีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ
- ๓.๒.๒ ครูอัตราจ้างจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

๔. วิธีดำเนินการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	ประชุมชี้แจงแต่งตั้งคณะกรรมการ	มี.ค. ๖๕	-	กลุ่มบริหารงานบุคคล
๒	ดำเนินงานตามกิจกรรม	ตลอดปีงบประมาณ	๑๘๔,๐๐๐	กลุ่มบริหารงานบุคคล/ กลุ่มบริหารงบประมาณ
	-สรรหาอัตรากำลังตามสาขา -ประกาศรับสมัคร -คัดเลือก -ทำสัญญาจ้าง			

๓	ประเมินผล/สรุป รายงานผล	ตลอด ปีงบประมาณ		คณะประเมินผล
---	-------------------------	--------------------	--	--------------

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๖. งบประมาณ

๑๘๔,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนแปดหมื่นสี่พันบาทถ้วน)

๗. หน่วยงาน/ผู้ที่เกี่ยวข้อง

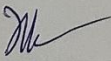
กลุ่มบริหารงานบุคคล/กลุ่มบริหารงบประมาณ/กลุ่มบริหารวิชาการ

๘. ระดับความสำเร็จ

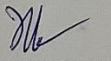
ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ
๑. มีครูผู้สอนครบตามสาขาที่ ขาดแคลน(ภาษาเกาหลี)	๑. นิเทศการสอน ๒. สัมภาษณ์ ๓. ดูข้อมูลอัตรากำลัง	๑. แบบประเมินนิเทศภายใน ๒. แบบบันทึกสัมภาษณ์ ๓. แบบกรอกข้อมูลอัตรากำลัง

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถตรงกับสาขาวิชาที่ขาดแคลน และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีครูผู้สอนครบตามสาขาที่ขาดแคลน ร้อยละ ๑๐๐

ลงชื่อ..........ผู้เสนอโครงการ  
(นายพีรณัฐ กล้าหาญ)

ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยนาคราชนครราชสีมา

ลงชื่อ..........ผู้เห็นชอบโครงการ

(นายพีรณัฐ กล้าหาญ)

หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ  
(นายอมฤต ทัศนกรรจ์)  
รองผู้อำนวยการโรงเรียนไชยวานวิทยา

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ  
(นางสาวประภัสสร ทามาลี)  
ผู้อำนวยการโรงเรียนไชยวานวิทยา

ชื่อแผนงาน : ส่งเสริม สนับสนุน ทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา  
ชื่อโครงการ : เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์)  
ลักษณะโครงการ :  โครงการใหม่  โครงการต่อเนื่อง  
สนองกลยุทธ์โรงเรียน : กลยุทธ์ที่ ๒  
สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา :  
มาตรฐานที่ ๒ ตัวบ่งชี้ที่ -  
ผู้รับผิดชอบโครงการ : นางสาวเสาวนีย์ เพ็ชรนาดี  
กลุ่มที่รับผิดชอบ : กลุ่มบริหารงานบุคคล

๑. หลักการและเหตุผล

กลุ่มบริหารงานบุคคล จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีวัสดุ อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการดำเนินงาน และเพื่อให้การขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานต่อองค์กร จึงมีความจำเป็นต้องขอจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อพัฒนาระบบงานบุคลากร และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เชิงปริมาณ

๓.๑ กลุ่มบริหารงานบุคคลมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ

๓.๒ เชิงคุณภาพ -

๔. วิธีดำเนินการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	ประชุมชี้แจงแต่งตั้งคณะกรรมการ	มี.ค. ๖๖	-	กลุ่มบริหารงานบุคคล
๒	ดำเนินงานตามกิจกรรม - จัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์	ภาคเรียนที่ ๑ ๒๕๖๖	๑๐,๐๐๐	กลุ่มบริหารงานบุคคล/ กลุ่มบริหารงบประมาณ
๓	สรุป/รายงาน	สิ้นปีงบประมาณ	-	กลุ่มบริหารงานบุคคล

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

ตลอดปีงบประมาณ

๖. งบประมาณ

๑๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นบาทถ้วน)  
- ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ๑๐,๐๐๐ บาท

๗. หน่วยงาน/ผู้ที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มบริหารงานบุคคล

๘. ระดับความสำเร็จ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ
๑. ร้อยละ ๘๕ ได้รับวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ	ตรวจสอบรายการพัสดุ	แบบสำรวจ

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๙.๑ ระบบงานบริหารบุคลากรเป็นปัจจุบัน  
๙.๒ มีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอต่อระบบงานบุคลากร

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ

( นางสาวเสาวนีย์ เพ็ชรนาดี )

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ

( นายพีรณัฐ กล้าหาญ )

หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ

( นายอมฤต ทัศนกรรจ์ )

รองผู้อำนวยการโรงเรียนไชยวานวิทยา

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ

( นางสาวประภัสสร ทามาลี )

ผู้อำนวยการโรงเรียนไชยวานวิทยา