แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

โรงเรียนบ้านหนองหมื่น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นแผนการบริหารงานที่ใช้เป็นขอบข่ายในการทำงานที่ทำให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้ศึกษากฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจน แนวปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนจะได้นำไปปฏิบัติให้ ถูกต้อง และสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียนและกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อให้การ ดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

โรงเรียนบ้านหนองหมื่นหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนบริหารงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลเล่มนี่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติการของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนต่อไป

โรงเรียนบ้านหนองหมื่น

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	1
ส่วนที่ 2 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	3
วัตถุประสงค์	3
กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	4
ส่วนที่ 3 แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	9
โครงการพัฒนางานและระบบการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล	10
โครงการส่งเสริมศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	16
โครงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร	21

ส่วนที่ 1
ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนบ้านหนองหมื่น ตั้งอยู่เลขที่ 166 หมู่ 5 ตำบลค่ายบกหวาน อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการมีเนื้อที่ 11 ไร่ 1 งาน 3 ตารางวา เปิดสอนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

คำขวัญของโรงเรียน เรียนดี มีวินัย ใฝ่ศึกษา พัฒนาชุมชน

คติพจน์ประจำโรงเรียน สุสฺสูสํ ลภเต ปญฺญํ “ผู้ตั้งใจศึกษา ย่อมเกิดปัญญา”

อัตลักษณ์ มารยาทดี มีวินัย ใส่ใจภูมิปัญญาท้องถิ่น

เอกลักษณ์ มารยาทงามอย่างไทย ห่างไกลยาเสพติด

สีประจำโรงเรียน

สีม่วง หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความสามัคคี ความมีคุณธรรม

สีขาว หมายถึง ความบริสุทธิ์ ความซื่อสัตย์ ไม่เอาเปรียบคนอื่นเป็นผู้สะอาดทั้งกายและใจ

ตราสัญลักษณ์

ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ผู้อำนวยการ	1
ข้าราชการครู	6
พนักงานราชการ	1
เจ้าหน้าที่ธุรการ	1
นักการภารโรง	1
รวม	**10**

วิสัยทัศน์

“สถานศึกษาปลอดภัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม บริหารตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา นำพาผู้เรียน เก่ง ดี มีสุข มีความรู้คู่คุณธรรม ก้าวทันเทคโนโลยี ส่งเสริมทักษะอาชีพ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตมีศักยภาพสู่ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ

3. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่องสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ในศตวรรษที่ 21

4. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มุ่งสู่สถานศึกษาปลอดภัย

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษา มีทักษะอาชีพและเทคโนโลยี

2. ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาและมีความเชี่ยวชาญตามมาตรฐานวิชาชีพ

3. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4. โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยระบบคุณภาพ (PDCA)

5. โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษา จัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานการศึกษา

กลยุทธ์สถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาให้มีทักษะการเรียนรู้ ทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างหลากหลาย

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ส่วนที่ 2

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์การนั้นๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขมีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้นๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สนองตอบความต้องการของหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาทุกรูปแบบ
7. ดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากร
8. ดำเนินการประเมินผลเป็นระยะๆ ตามลักษณะของงาน งานบุคลากร เป็นงานสำคัญงานหนึ่ง ที่จะทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะ งานบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่นๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ โรงเรียนบ้านหนองหมื่น จึงกำหนดขอบข่ายและภาระงานไว้ดังนี้

กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	รายการ	ขอบข่ายงาน
1	งานวางแผนอัตรากำลัง	1. วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของโรงเรียน 2. จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด 3. นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการบริหารโรงเรียน 4. นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติให้เกิดคุณภาพ 5. ดำเนินการในการกำหนดตำแหน่งและการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะ ของข้าราชการครู 6. ดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวด้วยเงินงบประมาณให้ดำเนินการตามเกณฑ์ของ กระทรวงการคลัง หรือตามหลักเกณฑ์วิธีการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด 7. ดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวด้วยเงินรายได้สถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และโรงเรียนกำหนด
2	งานพัฒนาบุคลากร	1. จัดทำแผนหรือโครงการสำหรับกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร 2. วางแผนและดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา และโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร ตามที่ สพฐ. กำหนด 3. วางแผน กำกับ ติดตาม ส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรด้านการอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาดูงาน เพื่อให้สอดคล้องตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4. ติดตามรวบรวมข้อมูล สรุปและประเมินผลการปฏิบัติงาน รายงานผลงานประจำปี
3	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	1. จัดทำเครื่องมือและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเสนอคณะกรรมการประกอบการ พิจารณาความดีความชอบ 2. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาคเรียนละ 1 ครั้ง

ลำดับที่	รายการ	ขอบข่ายงาน
4	งานสวัสดิการเสริมสร้างขวัญและส่งเสริมกำลังใจ	1. จัดบริการเยี่ยมไข้ผู้มีอุปการคุณแก่โรงเรียน คณะครูและบุคลากรในโรงเรียนที่เกิดอุบัติเหตุ หรือ เจ็บป่วย นอนรักษาตัวในโรงพยาบาล 1 วันขึ้นไป นำกระเช้าผลไม้ หรือดอกไม้ หรืออื่นๆ ไปเยี่ยมโดยมีหัวหน้า กลุ่มสาระ / กลุ่มงาน เป็นผู้รับผิดชอบ 2. ประสานงานกับเจ้าภาพและแจ้งให้บุคลากรในโรงเรียนทราบโดยทั่วกัน ในการวาง พวงหรีดเป็น เจ้าภาพในงานสวดอภิธรรมศพของครูและบุคลากร บิดา มารดาของครูและบุคลากร บิดามารดาของคู่สมรสครู และบุคลากร นักเรียน หรือญาติสายตรง 3. จัดยานพาหนะไปเยี่ยมไข้ หรือร่วมงานศพ 4. จัดบริการวางหรีดงานศพของผู้มีอุปการคุณของโรงเรียน
5	การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูลูกจ้างและบุคลากรทางการศึกษา	1. ทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู ลูกจ้างและบุคลากรทางการศึกษา 2. จัดทำทะเบียนประวัติให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน 3. เก็บรักษาทะเบียนประวัติอย่างปลอดภัยและสะดวกแก่การค้นหา 4. นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินการ
6	การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ	1. จัดทำและตรวจสอบสมุดบันทึกการมาปฏิบัติราชการของบุคลากร 2. ดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการลาของข้าราชการครูและบุคลากร 3. การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ: 4. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. การจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน 6. การจัดทำเอกสารหลักฐานอื่นๆ 7. การเชื่อมโยงผลการประเมินกับการบริหารจัดการ
7	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1. แจ้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์ขอย้าย ผ่านระบบ TRS 2. การตรวจสอบคุณสมบัติ 3. แจ้งผลการย้ายให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ

ลำดับที่	รายการ	ขอบข่ายงาน
8	การเลื่อนขั้นเงินเดือน	1. ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วไป 2. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กฎหมายกำหนดในฐานะผู้บังคับบัญชา 3. รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ 2 พิจารณา 4. ดำเนินการจัดทำและรวบรวมเอกสารการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา เสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
9	การดำเนินเรื่องเกี่ยวกับวินัยและการลงโทษ	1. ดูแลเรื่องวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง 2. การเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย 3. ดูแลการออกจากราชการ 4. ตรวจการปฏิบัติงาน ตรวจการแต่งกายของบุคลากร จัดรวบรวมสารสนเทศ ข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้อง กับงานวินัยและการรักษาวินัย ทั้งดำเนินการแก้ไขปัญหาบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามวินัย 5. จัดทำตารางเวรประจำวัน และตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากร
10	การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	1. ดำเนินการสำรวจผู้มีสิทธิ์ยื่นคำขอ 2. ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบ สมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 3. ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและ ลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีที่กฎหมาย กำหนด 4. จัดทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาเครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ลำดับที่	รายการ	ขอบข่ายงาน
11	การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1. แจ้งข่าวการดำเนินการและหลักเกณฑ์ประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2. สำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา เสนอต่อผู้บริหาร 3. รวบรวมแบบคำขอส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป
12	การขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	1. กรอกข้อมูลในแบบคำขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (คส.02.20) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แบบคำขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (คส.02.10) สำหรับครู 2. รวบรวมเอกสารสำคัญที่ใช้ในการต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ 3. บุคลากรผู้รับผิดชอบกรอกข้อมูลของผู้ที่ขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพลงในระบบ KSP School 4. ติดตามตรวจสอบข้อมูลของผู้ที่ขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจนกว่าจะได้รับใบประกอบวิชาชีพ
13	งานสารสนเทศและพัสดุกลุ่มงาน	1. จัดระบบฐานข้อมูลกลุ่มงาน เพื่อใช้ในการบริหารจัดการและจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของกลุ่มงาน บริหารงานบุคคล 2. ประเมินแผนงาน ประสานงานสารสนเทศและปรับปรุงพัฒนาเป็นระยะๆ 3. กำกับติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้ทราบถึงผลที่ได้รับและนำไปดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไขพัฒนา ให้เหมาะสมต่อไป 4. วางแผนโครงการของกลุ่มงานบริหารงานบุคคล 5. สำรวจและเสนอการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ ของกลุ่มงานบริหารงานบุคคล 6. ทำบัญชีเบิกจ่ายและจัดเก็บ 7. สรุปผลการดำเนินงานตามกิจกรรมต่างๆ เสนอกลุ่มงานบริหาร

ลำดับที่	รายการ	ขอบข่ายงาน
14	งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	1. รวบรวม ประมวลกฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน 2. จัดทำ แผนภูมิ ทำเนียบคณะกรรมการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3. จัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างสม่ำเสมอ 4. จัดทำรายงานและดำเนินการตามมติของที่ประชุม 5. สนับสนุน อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 6. เผยแพร่ข่าวสาร งานกิจกรรมของโรงเรียนให้แก่คณะกรรมการทราบ 7. ประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา 8. สรุปผลการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
15	กระประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ส่วนที่ 3
แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนการดำเนินงาน/โครงการสำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านหนองหมื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ชื่อโครงการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1.โครงการพัฒนางานและระบบการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.67-30 ก.ย.68	นางสุกัญญา บุญเลิศ นางสาวอมรรัตน์ คำภูแก้ว
2.โครงการส่งเสริมศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	20,935	1 ต.ค.67-30 ก.ย.68	นางสาวอมรรัตน์ คำภูแก้ว
3. โครงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร	10,000	1 ต.ค.67-30 ก.ย. 68	นางสาวอมรรัตน์ คำภูแก้ว

โครงการ พัฒนางานและระบบการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล
แผนงาน งานบริหารงานบุคคล
สนองกลยุทธ์ กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ผู้รับผิดชอบ นางสาวอมรรัตน์ คำภูแก้ว
ลักษณะโครงการ โครงการใหม่
ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ 2568

---

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนากำลังคนให้สออดคล้องกับความต้องการและรองรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ปัจจัยด้านคนจึงเป็นส่วนสำคัญและมีบทบาทที่จะขับเคลื่อนทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จ การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล จึงมีความจำเป็นและสำคัญเพราะจะช่วยการบริหารจัดการภารกิจต่าง ๆให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้

โรงเรียนบ้านหนองหมื่นกำหนดให้มีการพัฒนางาน และพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีทักษะที่เหมาะสม มีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ จึงได้กำหนดระบบการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล โดยการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่มีประสิทธิภาพสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การพัฒนาข้อมูลระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพครู การพัฒนาองค์กรและระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน จัดและพัฒนาระบบ บริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาตามหลักธรรมาภิบาลและมุ่งเน้น การ กระจายอำนาจ การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล การเสริมสร้างประสิทธิภาพค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลของข้าราชการ การส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน การพัฒนาระบบสวัสดิการ การ เสริมสร้างและพัฒนากลไกเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มี ประสิทธิภาพ ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การใช้ระบบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในการพัฒนาองค์กรและระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

ดังนั้น เพื่อสนองนโยบายในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคล จึงได้จัดทำโครงการพัฒนางานและระบบการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคลขึ้น

2. วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้เหมาะสม สอดคล้องกับการจัดการศึกษาให้ครูครบตามเกณฑ์มีครูประจำชั้นครบทุกห้อง และให้มีข้าราชการครูตรงตามมาตรฐานวิชาเอกตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นพื้นฐานกำหนด

2) เพื่อให้มีการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ และข้อมูลอื่น ๆด้านการบริหารงานบุคคล สามารถนำฐานข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

3) เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เป็นไปอย่างมีระบบ เหมาะสม มีความคล่องตัวในการ บริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา

4) เพื่อให้มีการพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคล เกิดประสิทธิภาพ ช่วยพัฒนางานต่างๆ ช่วยส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาละส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณเชิงผลผลิต

1) โรงเรียนดงเว้นดงเจริญวิทยาสามารถวางแผนอัตรากำลังและมีข้อมูลอัตรากำลัง ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ที่เป็นระบบสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน มีประสิทธิภาพ สามารถนำฐานข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

2) สามารถดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการ และมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3.2 เชิงผลลัพธ์

1) มีการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการศึกษาให้ครูครบตามเกณฑ์มีครูประจำชั้นครบทุกห้อง และให้มีข้าราชการครูตรงตาม มาตรฐานวิชาเอกตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) มีการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ และข้อมูลอื่น ๆด้านการบริหารงานบุคคล สามารถนำฐานข้อมูลไป ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

3) มีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบเหมาะสม มี ความคล่องตัวในการบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

4. วิธีดำเนินการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	แผนการปฏิบัติงาน	ระยะเวลา	หมายเหตุ
1.	**กิจกรรมที่ 1 การดำเนินการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา** 1.1 ประชุมชี้แจงแนวทางการจัดจ้าง 1.2 ประชุมเกลี่ยอัตรากำลัง	ตุลาคม 2567 – มิถุนายน 2568	
2.	**กิจกรรมที่ 2 การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู** 2.1 ประชุมชี้แจงคณะกรรมการจัดทำข้อมูล 2.2 ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรอง	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	

ที่	แผนการปฏิบัติงาน	ระยะเวลา	หมายเหตุ
3.	**กิจกรรมที่ 3 การจัดทำข้อตกลงและการประเมิน สัมฤทธิ์ผล การปฏิบัติในงานหน้าที่** 3.1 การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู 3.2 การประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ ครู	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	
4.	**กิจกรรมที่ 4 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา** 4.1 การประชุมคณะกรรมการพิจารณาแนวปฏิบัติการ เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4.2 การประชุมคณะกรรมการการจัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4.3 การประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน 4.4 การประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน	มกราคม 2567 - กันยายน 2568	

5. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

วันที่ 1 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2567 ถึง วันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ.2568 สถานที่ดำเนินการ โรงเรียนบ้านหนองหมื่น

6. งบประมาณ

ตารางรายละเอียดค่าใช้จ่ายของโครงการดังนี้

กิจกรรมและรายละเอียดในการใช้งบประมาณ	**งบประมาณที่ใช้**	**งบประมาณจำแนกตามหมวดรายจ่าย**		
		ค่าตอบแทน	**ค่าใช้สอย**	**ค่าวัสดุ**
กิจกรรมที่ 1 การดำเนินการบริหารอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	-
กิจกรรมที่ 2 การสรรหาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาตำแหน่ง ครู	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	-
กิจกรรมที่ ๓ การจัดทำข้อตกลงและการ ประเมินสัมฤทธิ์ผล การปฏิบัติในงานหน้าที่	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	-
รวมงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	-

7. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)	วิธีประเมิน	เครื่องมือที่ใช้ประเมิน
เชิงปริมาณ 1) ร้อยละ 100 ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา มีข้อมูลสารสนเทศและอัตรากำลัง ได้ถูกต้อง ครบถ้วน มีประสิทธิภาพสามารถนำฐานข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ 2) ร้อยละ 100 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถจัดทำทะเบียนประวัติได้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน 3) ร้อยละ 100 สามารถดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทดแทนการขาดแคลนอัตรากำลัง ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการและมีประสิทธิภาพสูงสุด 4) ร้อยละ 100 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ได้รับการพิจารณาเสนอเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมิน	ร้อยละ 100	- แบบสอบถามความพึงพอใจ	- แบบสอบถามความพึงพอใจ

เชิงคุณภาพ 1) สามารถวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศข้อมูลทะเบียนประวัติ และข้อมูลพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลอื่น ๆของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดที่มีประสิทธิภาพ สูงสุด 2) สามารถสรรหาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสังกัด ทดแทนการขาดแคลนอัตรากำลังได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการและมีประสิทธิภาพสูงสุด 3) สามารถดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเป็นไปตามกรอบปฏิทินการดำเนินงานที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นพื้นฐานกำหนด	ร้อยละ 100	- แบบสอบถาม ความพึงพอใจ	- แบบสอบถามความพึงพอใจ

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1) โรงเรียนบ้านหนองหมื่น มีแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่เหมาะสม สอดคล้องกับการจัดการศึกษาให้ครูครบตามเกณฑ์ มีครูประจำชั้นครบทุกห้องภายและให้มีข้าราชการครูตรงตามมาตรฐานวิชาเอกตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดคุณภาพ

2) มีการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ และข้อมูลอื่น ๆด้านการบริหารงานบุคคล สามารถนำฐานข้อมูล ไป ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3) มีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ เหมาะสม มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

โครงการ ส่งเสริมศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ
แผนงาน งานบริหารงานบุคคล
สนองกลยุทธ์ กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ผู้รับผิดชอบ นางสาวอมรรัตน์ คำภูแก้ว
ลักษณะโครงการ ต่อเนื่อง
ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ 2568

---

1. หลักการและเหตุผล

โลกในยุคศตวรรษที่ 21 นั้น หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า เป็นยุคโลกาภิวัฒน์ อันหมายถึงยุคแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน ซึ่งเป็นผลจากการนำเครือข่ายโทรคมนาคมดิจิทัลมาใช้ร่วมกับการพัฒนานวัตกรรมและวิทยาการต่างๆ ซึ่งช่วยให้เราสามารถทำสิ่งต่างๆได้รวดเร็วมากขึ้นภายในเวลาไม่กี่นาทีผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น การทำธุรกรรมทางการเงิน การติดต่อประสานงาน การประชุมทางไกล หรือการสั่งซื้อสินค้าออนไลน์ ซึ่งจากการเติบโตนี้ จะเห็นได้ว่าทักษะทางเทคโนโลยีนั้นถือเป็นทักษะหนึ่งที่คนในยุคนี้จะต้องมี และรวมไปถึงทักษะสำคัญที่ใช้ในการสื่อสาร เช่น ภาษา ก็นับเป็นอีกทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญ ดังนั้นในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนจะต้องมีการพัฒนาบุคลากร ในการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านการสอน การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านประสบการณ์ทำงาน ด้านสังคม ปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบ เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ล้วนเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรของโรงเรียน ซึ่งการพัฒนาจากประสบการณ์ตรงให้กับบุคลากร ผู้ได้รับการพัฒนาจะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ได้รับความรู้ที่ทันสมัยเพิ่มขึ้น ซึ่งจะนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับ กลับมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน หรือพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากรนับเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาผู้เรียนให้ไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ดังนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้ทันเหตุการณ์ ทันยุคทันสมัย และเพื่อให้สอดคล้องพ.ร.บ.การศึกษา พ.ศ. 2542และมาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษาของ สพฐ. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ครูมืออาชีพ ตามความหมายของกรมวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือครูที่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้านที่จะเป็นครู คือ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการให้การศึกษาอบรมศิษย์ในทุก ๆ ด้าน มีความประพฤติดี วางตัวดี เอาใจใส่ดูแลศิษย์ดี มีวิญญาณของความเป็นครู และปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณ โรงเรียนบ้านหนองหมื่นได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาครูสู่มืออาชีพ จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรครูสู่มืออาชีพ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพให้ผู้เรียนมีคุณภาพทั้งกระบวนการเรียนรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2.2 เพื่อให้ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลข้อมูลในการวางแผน ออกแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนและมีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย

2.3 เพื่อให้มีการศึกษาพัฒนาการเรียนรู้ในวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ เป็นแบบอย่างที่ดี และจัดการเรียนการสอนในวิชาที่รับมอบหมายเต็มเวลาเต็มความสามารถ

2.4 เพื่อให้การบริหารงานวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจผลการบริหารจัดการศึกษา

2.5 เพื่อให้สถานศึกษาสามารถสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และใช้ประโยชน์ทั้งภายในภายนอก

3. เป้าหมาย

3.1เชิงปริมาณ

3.1.1 ครูและบุคลากร ผู้เรียนทุกคนตั้งแต่ระดับอนุบาล 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคุณภาพผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 80

3.1.2 การบริหารงานทั้ง 4 งานของโรงเรียนมีคุณภาพร้อยละ 80

3.1.3 จัดส่งครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมสัมมนา อย่างน้อยคนละ 2 ครั้งต่อปี

3.2.4 ครูทุกคน มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ร้อยละ 80

3.2 เชิงคุณภาพ

3.2.1 บุคลากรในโรงเรียนทุกคนทำงานมีคุณภาพ หมั่นพัฒนาตนเองแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการสอนใหม่ๆ และผ่านเกณฑ์การประเมิน

3.2.2 ผู้เรียนมีคุณภาพ มีคุณลักษณะนิสัยและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น

3.2.3 ครูมีความรู้ความเข้าใจมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญร้อยละ 70 ขึ้นไป

4. กิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	รายการ/กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	ขั้นการวางแผน (P)		
1.	ประชุมสรุปผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา	พฤษภาคม 2568	ผู้อำนวยการโรงเรียน
2.	วิเคราะห์ข้อมูล วางแผนร่วมกับคณะครู	พฤษภาคม 2568	นางสาวอมรรัตน์ คำภูแก้ว
3.	จัดทำโครงการ	พฤษภาคม 2568	
4.	นำเสนอโครงการ	มิถุนายน 2568	
	ขั้นดำเนินงานตามแผน (D)		
1.	สำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากร/ครู	มิถุนายน 2568	นางสาวอมรรัตน์ คำภูแก้ว นางสาวอมรรัตน์ คำภูแก้ว
2.	ประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดส่งบุคลากร/ครูเข้าร่วมการอบรมสัมมนา (กำหนดเป็นช่วงๆ)	ตลอดปีงบประมาณ (ตามช่วงเวลาที่เหมาะสม)	ผู้อำนวยการโรงเรียน
3.	จัดทำคำสั่งให้บุคลากร/ครู เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเบิกงบประมาณจากต้นสังกัด	ตลอดปีงบประมาณ	ผู้อำนวยการโรงเรียน
4	จัดส่งบุคลากร/ครู เข้ารับการอบรมประชุมสัมมนาตามหลักสูตรที่หน่วยงานผู้จัดกำหนด	ตลอดปีงบประมาณ	
5.	โรงเรียนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้/อบรมเชิงปฏิบัติการภายในโรงเรียนตามภาระงานที่จำเป็น	ตลอดปีงบประมาณ	ผู้อำนวยการโรงเรียน
6.	คณะครู บุคลากร ศึกษาแหล่งเรียนรู้ศึกษานอกสถานที่ ศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นๆ	ตลอดปีงบประมาณ	นางสาวอมรรัตน์ คำภูแก้ว คณะครู
7.	บุคลากร/ครู สรุปผลการอบรมสัมมนาตามระเบียบของทางราชการ	กันยายน 2568 **(หลังสิ้นอบรม)**	
	ขั้นตรวจสอบประเมินผล (C)		
1.	นิเทศกำกับดูแล	ตลอดปีงบประมาณ	ผู้อำนวยการโรงเรียน
2.	ประเมินผลการดำเนินการตามโครงการ -ก่อนดำเนินงานโครงการ -ระหว่างดำเนินงานตามโครงการ -หลังสิ้นสุดโครงการ	กันยายน 2568	นางสาวอมรรัตน์ คำภูแก้ว

3.	สรุปข้อมูลปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไข ปรับปรุงพัฒนางาน		
	ขั้นปรับปรุงพัฒนางาน (A) 1. นำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขการ 2. ดำเนินงานพัฒนางานให้มีความก้าวหน้ามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3. ประเมินผลการดำเนินงานโครงการ 4. ประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง 5. สรุปรายงานโครงการ -จัดทำรูปเล่ม -นำเสนอหัวหน้างาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 6. นำข้อมูลไปวางแผนจัดทำโครงการใหม่	ตลอดปีงบประมาณ	นางสาวอมรรัตน์ คำภูแก้ว

5. งบประมาณรายรับ ทั้งหมด จำนวน 20,935 บาท

มาจากแหล่งงบประมาณ งบอุดหนุนรายหัว จำนวน 20,935 บาท

ที่	รายการ/กิจกรรม	เงินงบประมาณ			
		ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	รวม
1.	ค่าเบี้ยเลี้ยง	10,000	-	-	10,000
2.	ยานพาหนะ	5,935	-	-	5,935
3.	ค่าตอบแทนวิทยากร	5,000	-	-	5,000
รวม (ถัวจ่ายเฉลี่ยทุกรายการ)		20,935	-	-	20,935

6. การประเมินผล

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีการประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้
-ร้อยละของครูที่ได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ	-ตรวจเอกสาร -สอบถาม, สัมภาษณ์	-แบบสำรวจ
-ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	-ตรวจเอกสาร -สอบถาม, สัมภาษณ์ - สำรวจ/สอบถามความคิดเห็น	-แบบสำรวจ -แบบสอบถามความพึงพอใจ

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพให้ผู้เรียนมีคุณภาพทั้งกระบวนการเรียนรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะและ คุณลักษณะอันพึงประสงค์

7.2 ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลข้อมูลในการวางแผน ออกแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนและมีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย

7.3 เพื่อให้มีการศึกษาพัฒนาการเรียนรู้ในวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ เป็นแบบอย่างที่ดี และจัดการเรียนการสอนในวิชาที่รับมอบหมายเต็มเวลาเต็มความสามารถ

7.4 เพื่อให้การบริหารงานวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจผลการบริหารจัดการศึกษา

7.5 เพื่อให้สถานศึกษาสามารถสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และใช้ประโยชน์ทั้งภายในภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทำให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา

โครงการ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร
แผนงาน งานบริหารงานบุคคล
สนองกลยุทธ์ กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ผู้รับผิดชอบ นางสาวอมรรัตน์ คำภูแก้ว
ลักษณะโครงการ โครงการใหม่
ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ 2568

---

1. หลักการและเหตุผล

ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน บุคลากรเป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จในการพัฒนาทุกด้านของการศึกษาเพราะบุคลากรเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การบริหารงานโดยการจัดการให้คนร่วมกันทำงานอย่างมีนำหนึ่งใจเดียวกัน และทำงานด้วยความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอันมาก เพราะขวัญและกำลังใจเป็นสภาพจิตใจและพฤติกรรมของบุคคล แสดงออกให้เห็นถึงลักษณะและความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงหากกำลังใจไม่ดีการปฏิบัติงานอาจจะไม่มีประสิทธิภาพดีเท่าที่ควร ในทางตรงกันข้ามคนที่มีความรู้ความสามารถไม่สูงนักแต่ถ้ามีกำลังใจที่ดี การปฏิบัติงานอาจจะได้ผลมากกว่าบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง การจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร ด้วยเหตุผลดังกล่าวโรงเรียนบ้านหนองหมื่นจึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร
2.2 เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากร
2.3 เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นคงในสวัสดิการ
2.4 เพื่อเป็นการสร้างความรัก ความห่วงใยของทางโรงเรียนต่อบุคลากร

3. เป้าหมาย

เชิงคุณภาพ

บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น มีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน มีความรักความผูกพันต่อโรงเรียน

เชิงปริมาณ

บุคลากรมีขวัญและกำลังใจเพิ่มยิ่งขึ้นและมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน

4. กิจกรรมและการดำเนินการ

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
1	ประชุมชี้แจงโครงการ	พฤศจิกายน 2568	นางสาวอมรรัตน์ คำภูแก้ว
2	แต่งตั้งคณะทำงาน	พฤศจิกายน 2568	นางสุกัญญา บุญเลิศ
3	ดำเนินงานตามโครงการตามกิจกรรม	ตลอดปีงบประมาณ	นางสาวอมรรัตน์ คำภูแก้ว
	3.1 การเยี่ยมบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ	ตลอดปีงบประมาณ	นางสุกัญญา บุญเลิศ และคณะ
	3.2 การให้การช่วยเหลือแก่บุคลากร	ตลอดปีงบประมาณ	นางสุกัญญา บุญเลิศ และคณะ
4	ประเมินผล	กันยายน 2568	นางสุกัญญา บุญเลิศ
5	สรุป รายงานผล	กันยายน 2568	นางสาวอมรรัตน์ คำภูแก้ว

5. รายละเอียดการใช้งบประมาณ จากงบอุดหนุนรายหัว 10,000 บาท (ถัวจ่ายทุกรายการ)

ที่	กิจกรรม/รายการ	เงินงบประมาณ				เงินนอกงบประมาณ	รวม
		ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	รวม		
1	ประชุมชี้แจงโครงการ	-	-	-	-	-	-
2	แต่งตั้งคณะทำงาน	-	-	-	-	-	-
3	ดำเนินงานตามโครงการ						
	3.1 การเยี่ยมบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ	-	-	5,000	5,000	-	5,000
	3.2 การให้การช่วยเหลือแก่บุคลากร	-	-	5,000	5,000	-	5,000
4	ประเมินผล	-	-	-	-	-	-
5	สรุป รายงานผล	-	-	-	-	-	-

6. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
6.1. การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร 6.2. การสร้างความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากร 6.3. บุคลากรเกิดความมั่นคงในสวัสดิการ 6.4. การสร้างความรัก ความห่วงใยของทางโรงเรียนต่อบุคลากร	1. สอบถาม สัมภาษณ์ 2. ประเมินโครงการ	1. แบบสอบถาม 2. แบบประเมินโครงการ

7. ผลการที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น มีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน มีความรักความผูกพันต่อโรงเรียน

2. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจเพิ่มยิ่งขึ้นและมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน

ประกาศโรงเรียนบ้านหนองหมื่น
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านหนองหมื่น

ตามกฎกระทรวง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2550 เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านหนองหมื่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีความเที่ยงธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ จึงกำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานโดยมีภารกิจหลักในการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. จัดระบบบริหารงานบุคคลให้เกิดความเสมอภาค มีความเที่ยงธรรม โปร่งใส และคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก โดยดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์อัตรากำลัง ดำเนินงานโดยคำนึงถึงกรอบอัตรากำลังตามเกณฑ์ที่ กคศ. กำหนด รวมถึงวิเคราะห์ความจำเป็นในภาระงานสอนแต่ละสาขาวิชา และภาระงานในแต่ละสายงานต่าง ๆให้สอดคล้องกับจุดเน้น วิสัยทัศน์ พันธกิจ และบริบทของสถานศึกษา

1.2 การสรรหาและรับบุคคลเพื่อให้ดำรงตำแหน่งทุกตำแหน่งในสถานศึกษาต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติของบุคคลที่เหมาะสมตามสายงานมีความเสมอภาค เป็นธรรม และยึดประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียนและองค์กรตามความเหมาะสมของแต่ละสายงาน รวมถึงความมีวินัย คุณธรรม และจริยธรรมของบุคคลโดยยุติธรรมปราศจากอคติและมีความเป็นกลางทางการเมือง

1.4 การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องดำเนินการอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ

1.5 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ต้องมีกระบวนการดำเนินการที่ยุติธรรม โปร่งใส และปราศจากอคติตลอดจนป้องกันการกระทำผิดวินัย และเสริมสร้างพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษาให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมตามสายงาน โดยการส่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเข้าร่วมรับการอบรม

3. ประชุมสัมมนาศึกษาดูงานที่เป็นประโยชน์สามารถนำไปต่อยอดพัฒนาผู้เรียน และองค์กรและกำกับดูแลให้ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติราชการตามมาตรฐานและ จรรยาบรรณวิชาชีพ

4. เสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณธรรม จริยธรรม หรือ มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสมควรเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น และสนับสนุนการ พัฒนาครูให้เป็นข้าราชการที่ดีมีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2567

(นางสุกัญญา บุญเลิศ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหมื่น