

๑ โครงการ	บริหารจัดการจัดสรรอัตรากำลัง
แผนงาน	บริหารงานบุคคล
ลักษณะโครงการ	( ) โครงการใหม่ ( ✓ ) โครงการต่อเนื่อง
สนองกลยุทธ์สถานศึกษา	ข้อที่ ๔
สนองมาตรฐานสถานศึกษา	ข้อที่ ๒ มาตรฐานที่ ๒ ข้อที่ ๒ ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๓
สนองกลยุทธ์ เขตพื้นที่การศึกษา	ข้อที่ ๔
สนองยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางสาวเสาวรส คำปิกา
ระยะเวลาดำเนินการ	ตลอดปีการศึกษา

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญกับ “คน” โดยถือว่าเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุด เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กำลังคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ และไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้แบบคนต่อคน เนื่องจากศักยภาพของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้น หัวใจสำคัญในการดำเนินการงานของหน่วยงานจึงขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของคนและจำนวนกำลังคนที่เหมาะสม”

การวางแผนกำลังคน คือ กระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนเป็นการล่วงหน้าว่าต้องการอัตรากำลังประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด นอกจากนี้ การวางแผนกำลังคนยังรวมถึงการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีจำนวนและประเภทบุคคลตรงตามความต้องการ โดยคุณสมบัติบุคคลนั้นต้องตรงตามความจำเป็นของงานและต้องพร้อมใช้งานทันทีเมื่อหน่วยงานต้องการ ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ ในระยะเวลาที่เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษา ในตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาแล้ว ยังต้องวางแผนเพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผนการกระจายกำลังคนหรือเริ่มวางแผนกำลังคนตั้งแต่วัยระดับสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดแคลน ในขณะที่ภาพรวมของอัตรากำลังไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษา พบว่า บางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูจึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา การจัดการบริหารงานบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานบริหารโรงเรียนได้อย่างแท้จริง การจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรที่เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการย่อมส่งผลต่อการบริหารจัดการงานการเรียนการสอนและงานต่างๆในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นปัจจุบัน มีความคล่องตัว ในการเพื่อพัฒนางาน พัฒนางองค์กร โรงเรียนก้าวสู่ความเป็นมาตรฐาน

โรงเรียนบ้านโสกม่วงดอนตูได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดสรรอัตรากำลังในสถานศึกษา จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้นเพื่อรองรับให้การจัดการศึกษามีคุณภาพยิ่งขึ้นไป

## ๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ
- ๒.๒ เพื่อให้การบริหารจัดการงานบุคลากร การจัดสรรอัตรากำลัง ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ๓. เป้าหมาย

### ๓.๑ เชิงปริมาณ

๑. จัดทำ จัดหาจัดเก็บเอกสารข้อมูล การจัดสรรอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน
๒. จัดสรรงบประมาณในการจัดจ้างบุคลากรในตำแหน่ง ครูอัตราจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง

### ๓.๒ เชิงคุณภาพ

๑. ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ
๒. การบริหารจัดการงานบุคลากร การจัดสรรอัตรากำลัง ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ๔. กิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. ประชุมสรุปผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา วิเคราะห์ข้อมูล จัดทำโครงการ
๒. จัดทำข้อมูลครูที่มีตัว ณ ปัจจุบัน เพื่อการจัดสรรอัตรากำลังและความต้องการวิชาเอก
๓. จัดสรรงบประมาณในการจัดจ้างครูอัตราจ้าง และประเมินผลการปฏิบัติงาน  
- จัดทำรูปเล่ม - นำเสนอหัวหน้างาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ที่	รายการ/กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	<b>ขั้นการวางแผน</b>			
๑.	ประชุมสรุปผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา	พฤษภาคม ๒๕๖๖		ผู้อำนวยการโรงเรียน
๒.	วิเคราะห์ข้อมูล วางแผนร่วมกับคณะครู	พฤษภาคม ๒๕๖๖		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๓.	จัดทำโครงการ	พฤษภาคม ๒๕๖๖		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๔.	นำเสนอโครงการ	มิถุนายน ๒๕๖๖		นางสาวเสาวรส คำปิกา
	<b>ขั้นดำเนินงานตามแผน</b>			
๑.	สำรวจข้อมูลครูที่มีตัว ณ ปัจจุบัน เพื่อ	มิถุนายน ๒๕๖๖		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๒.	การจัดสรรอัตรากำลังและความต้องการวิชาเอก	กรกฎาคม ๒๕๖๖		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๓.	จัดสรรงบประมาณในการจัดจ้างครูอัตราจ้าง จำนวน ๒ คน (เงินอุดหนุน)	กันยายน ๒๕๖๖	๗๘,๐๐๐	นางสาวเสาวรส คำปิกา
๔.	จัดสรรงบประมาณในการจัดจ้างครูอัตราจ้าง จำนวน ๑ คน (เงินรายได้สถานศึกษา)	พฤษภาคม ๒๕๖๖	๗๒,๐๐๐	
	<b>ขั้นตรวจสอบประเมินผล</b>			
๑.	นิเทศกำกับดูแลประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตลอดปีการศึกษา		ผู้อำนวยการโรงเรียน
๒.	- จัดทำรูปเล่ม	มีนาคม ๒๕๖๗		นางสาวเสาวรส คำปิกา

๓.	- นำเสนอหัวหน้างาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประเมินผลการดำเนินการตามโครงการ -ก่อนดำเนินงานโครงการ -ระหว่างดำเนินงานตามโครงการ -หลังสิ้นสุดโครงการ สรุปข้อมูลปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไข ปรับปรุงพัฒนางาน	มีนาคม ๒๕๖๗		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ๖.	<b>ขั้นปรับปรุงพัฒนางาน</b> ๑. นำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ๒. พัฒนางานให้มีความก้าวหน้า มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๓. ประเมินผลการดำเนินงานโครงการ ๔. ประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง ๕. สรุปรายงานโครงการ -จัดทำรูปเล่ม -นำเสนอหัวหน้างาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๖. นำข้อมูลไปวางแผนจัดทำโครงการใหม่	ตลอดปีการศึกษา ตลอดปีการศึกษา มีนาคม ๒๕๖๗ มีนาคม ๒๕๖๗ มีนาคม ๒๕๖๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗		นางสาวเสาวรส คำปิกา นางสาวเสาวรส คำปิกา นางสาวเสาวรส คำปิกา นางสาวเสาวรส คำปิกา นางสาวเสาวรส คำปิกา นางสาวเสาวรส คำปิกา

๕. งบประมาณรายรับ ทั้งหมด จำนวน ๑๕๐,๐๐๐..บาท

มาจากแหล่งงบประมาณ

งบอุดหนุนรายหัว จำนวน ๑ คน จำนวน ๗๘,๐๐๐ บาท

เงินรายได้สถานศึกษา จำนวน ๑ คน ๗๒,๐๐๐ บาท

๖. สถานที่ดำเนินการ โรงเรียนบ้านโสกม่วงดอนตู ตำบลหนองบัวอำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น

๗. หน่วยงาน/ผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสกม่วงดอนตูและครูผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล

๗.๑ ครูอัตราจ้าง ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน ๒ คน

๘. การประเมินผล

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
อัตรากำลังครูเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน	-ตรวจเอกสาร -การประเมินผลการปฏิบัติงาน	แบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน

### ๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๙.๑ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ  
 ๙.๒ การบริหารจัดการงานบุคลากร การจัดสรรอัตรากำลัง ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ  
 การศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(ลงชื่อ).....ผู้เสนอโครงการ

(นายสุขุม ทินนรัตน์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน

ความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายงานงบประมาณ

.....  
 .....  
 .....

ความคิดเห็นของผู้อนุมัติโครงการ

.....  
 .....  
 .....

(ลงชื่อ).....

(นางอังคระรัตน์ ผาบสิมมา)

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายงานบุคลากร

(ลงชื่อ).....ผู้อนุมัติโครงการ

(นายสุขุม ทินนรัตน์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสกม่วงดอนตู

๒ โครงการ	พัฒนาคุณภาพงานบุคลากร
แผนงาน	บริหารงานบุคคล
ลักษณะโครงการ	( ) โครงการใหม่ ( ✓ ) โครงการต่อเนื่อง
สนองกลยุทธ์สถานศึกษา	ข้อที่ ๔
สนองมาตรฐานสถานศึกษา	มาตรฐานที่ ๒ ข้อที่ ๒ ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๓
สนองกลยุทธ์ เขตพื้นที่การศึกษา	ข้อที่ ๔
สนองยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่ ๖
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางสาวเสาวรส คำปिका
ระยะเวลาดำเนินการ	ตลอดปีการศึกษา

\*\*\*\*\*

### ๑. หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์ชาติและกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ได้ให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสมและกระบวนการ การบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการบริหารงานบุคลากรที่มีคุณภาพ อันจะส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพงานบริหารโรงเรียนได้อย่างแท้จริง การจัดระบบสารสนเทศบุคลากรที่ดีย่อมส่งผลดีต่อการ บริหารจัดการงานต่างๆในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นปัจจุบัน มีความคล่องตัว ในการเพื่อพัฒนางาน พัฒนางองค์กร โรงเรียนก้าวสู่ความเป็นมาตรฐานจึงต้องมีโครงการรองรับให้การทำงานมี คุณภาพยิ่งขึ้นนั้น องค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย ๒ ด้านคือ ระบบใน การทำงานและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ศักยภาพของบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาและปรับให้มีความเหมาะสม กับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา การพัฒนาคุณสมบัติและประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงความรู้ใน ด้านต่าง ๆ ของบุคลากรเป็นเรื่องที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างดี ยิ่ง

ดังนั้นโรงเรียนบ้านโสกม่วงดอนตู ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพงานบุคลากร เนื่องจาก สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จในภารกิจจัดการศึกษาให้กับนักเรียนในสังกัด ให้สามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ มีผลสัมฤทธิ์บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนเก่ง คนดีของสังคม ครูและบุคลากรถือว่าเป็น ส่วนที่สำคัญยิ่งที่จะส่งผลสำเร็จตามเป้าหมายดังกล่าว ดังนั้นการจัดระบบการบริหารงานบุคคลทั้งด้านการวางแผน อัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การดำเนินงานวินัย การรักษาวินัยและการลาออกจาก ราชการให้ มีประสิทธิภาพ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ การสร้างขวัญกำลังใจ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนบ้านโสกม่วงดอนตูจึงได้จัด โครงการนี้ขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพงานบุคลากรทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความคล่องตัว ถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส ยุติธรรม

๒.๒ เพื่อให้ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างของโรงเรียน มีศักยภาพ มีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน

๒.๓ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรได้เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่ตนเองและนำไปเผยแพร่เป็น แบบอย่างแก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ เพื่อส่งเสริมให้ครูได้รับการเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นตามความสามารถ

๒.๕ เพื่อจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและใช้สารสนเทศในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา  
 อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

### ๓. เป้าหมาย

#### ๓.๑ เชิงปริมาณ

- ๓.๑.๑ จัดทำ จัดหาจัดเก็บเอกสารข้อมูล ทั้งระบบแฟ้มเอกสารและข้อมูล پایนิเทศ
- ๓.๑.๒ ปรับปรุงแฟ้มงาน แยกตามรายบุคคลและรายมาตรฐานประกันคุณภาพภายใน
- ๓.๑.๓ จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเป็นระบบและทันต่อการใช้งาน ร้อยละ ๙๐
- ๓.๑.๔ ระบบการบริหารงานมีความคล่องตัวสูงและทันต่อสถานการณ์ร้อยละ ๙๐

#### ๓.๒ เชิงคุณภาพ

- ๓.๒.๑ การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรเป็นระบบและทันต่อการใช้งาน
- ๓.๒.๒ ระบบบริหารงานมีความคล่องตัวสูงและทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ

### ๔. กิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	รายการ/กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	<b>ขั้นการวางแผน</b>			
๑.	ประชุมสรุปผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา	พฤษภาคม ๒๕๖๖		ผู้อำนวยการโรงเรียน
๒.	วิเคราะห์ข้อมูล วางแผนร่วมกับคณะครู	พฤษภาคม ๒๕๖๖		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๓.	จัดทำโครงการ	พฤษภาคม ๒๕๖๖		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๔.	นำเสนอโครงการ	มิถุนายน ๒๕๖๖		นางสาวเสาวรส คำปิกา
	<b>ขั้นดำเนินงานตามแผน</b>			
๑.	สำรวจข้อมูลครูรายบุคคล	กรกฎาคม ๒๕๖๖		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๒.	สำรวจแฟ้ม ตู้ที่จะจัดเก็บเอกสาร	กรกฎาคม ๒๕๖๖		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๓.	จัดซื้อแฟ้ม ตู้ และจัดระบบเอกสารและข้อมูลสารสนเทศ	สิงหาคม ๒๕๖๖		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๔.	จัดทำป้ายข้อมูลสารสนเทศ	กันยายน ๒๕๖๖		นางสาวเสาวรส คำปิกา
	<b>ขั้นตรวจสอบประเมินผล</b>			
๑.	นิเทศกำกับดูแล	ตลอดปีการศึกษา		ผู้อำนวยการโรงเรียน
๒.	ประเมินผลการดำเนินการตามโครงการ -ก่อน -ระหว่าง -หลัง	มีนาคม ๒๕๖๗ มีนาคม ๒๕๖๗		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๓.	สรุปข้อมูลปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไข ปรับปรุงพัฒนางาน			นางสาวเสาวรส คำปิกา
	<b>ขั้นปรับปรุงพัฒนางาน</b>			
๑.	นำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน	ตลอดปีการศึกษา		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๒.	พัฒนางานให้มีความก้าวหน้า มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ตลอดปีการศึกษา		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๓.	ประเมินผลการดำเนินงานโครงการ	มีนาคม ๒๕๖๗		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๔.	ประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง	มีนาคม ๒๕๖๗		นางสาวเสาวรส คำปิกา

๕.	สรุปรายงานโครงการ -จัดทำรูปเล่ม -นำเสนอหัวหน้างาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	มีนาคม ๒๕๖๗		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๖.	นำข้อมูลไปวางแผนจัดทำโครงการใหม่	พฤษภาคม ๒๕๖๗		นางสาวเสาวรส คำปิกา

๕. งบประมาณรายรับ ทั้งหมด จำนวน ๓,๐๐๐..บาท

มาจากแหล่งงบประมาณ

งบอุดหนุน จำนวน ๓,๐๐๐ บาท

๖. สถานที่ดำเนินการ

โรงเรียนบ้านโสกม่วงดอนตู ตำบลหนองบัว อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น

๗. หน่วยงาน/ผู้ที่เกี่ยวข้อง

๗.๑ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านโสกม่วงดอนตู จำนวน ๑๐ คน

๘. การประเมินผล

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
-ร้อยละของครูจัดระบบข้อมูลครูรายบุคคล	-ตรวจเอกสาร-สอบถาม, สัมภาษณ์	-แบบสำรวจ
-ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	-ตรวจเอกสาร-สอบถาม, สัมภาษณ์ -สำรวจ/สอบถามความคิดเห็น	-แบบสำรวจ -แบบสอบถามความพึงพอใจ

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑จัดทำ จัดหาจัดเก็บเอกสารข้อมูล ทั้งระบบแฟ้มเอกสารและข้อมูลป้ายนิเทศ

๙.๒ ปรับปรุงแฟ้มงาน แยกตามรายบุคคลและรายมาตรฐานประกันคุณภาพภายใน

๙.๓ จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเป็นระบบและทันต่อการใช้งาน ร้อยละ ๙๐

๙.๔ ระบบการบริหารงานมีความคล่องตัวสูงและทันต่อสถานการณ์ร้อยละ ๙๐

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวเสาวรส คำปิกา)

ตำแหน่ง ครู

ความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายงานบุคลากร

.....  
.....  
.....

ลงชื่อ.....

( นางสาวเสาวรส คำปิกา )

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายงานบุคลากร

ความคิดเห็นของผู้อนุมัติโครงการ

.....  
.....  
.....

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ

( นายสุขุม ทินนรัตน์ )

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสกม่วงดอนตู

๓ โครงการ	ส่งเสริมศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ
แผนงาน	บริหารงานบุคคล
ลักษณะโครงการ	( ) โครงการใหม่ ( ✓ ) โครงการต่อเนื่อง
สนองกลยุทธ์สถานศึกษา	ข้อที่ ๔ ข้อที่ ๕
สนองมาตรฐานสถานศึกษา	ข้อที่ ๒ มาตรฐานที่ ๒ ข้อที่ ๒ ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๒
สนองกลยุทธ์ เขตพื้นที่การศึกษา	ข้อที่ ๔
สนองยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพศักยภาพคน
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางสาวเสาวรส คำปิตา
ระยะเวลาดำเนินการ	ตลอดปีการศึกษา

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

โลกในยุคศตวรรษที่ ๒๑ นั้น หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า เป็นยุคโลกาภิวัตน์ อันหมายถึงยุคแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน ซึ่งเป็นผลจากการนำเครือข่ายโทรคมนาคมดิจิทัลมาใช้ร่วมกับการพัฒนานวัตกรรมและวิทยาการต่างๆ ซึ่งช่วยให้เราสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้รวดเร็วมากขึ้นภายในเวลาไม่กี่นาทีผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น การทำธุรกรรมทางการเงิน การติดต่อประสานงาน การประชุมทางไกล หรือการสั่งซื้อสินค้าออนไลน์ ซึ่งจากการเติบโตนี้ จะเห็นได้ว่าทักษะทางเทคโนโลยีนั้นถือเป็นทักษะหนึ่งที่มีคนในยุคนี้จะต้องมี 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. ๒๕๔๒และมาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษาของ สพฐ. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม ครูมืออาชีพ ตามความหมายของกรมวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือครูที่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้านที่จะเป็นครู คือ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการให้การศึกษอบรมศิษย์ในทุก ๆ ด้าน มีความประพฤติดี วางตัวดี เอาใจใส่ดูแลศิษย์ดี มีวิญญานของความเป็นครู และปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณ โรงเรียนบ้านดอยช้างได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาครูสู่มืออาชีพ จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรครูสู่มืออาชีพ

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพให้ผู้เรียนมีคุณภาพทั้งกระบวนการเรียนรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒.๒ เพื่อให้ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลข้อมูลในการวางแผน ออกแบบการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและมีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย

๒.๓ เพื่อให้มีการศึกษาพัฒนาการเรียนรู้อิงวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ เป็นแบบอย่างที่ดี และจัดการ



เรียนการสอนในวิชาที่รับมอบหมายเต็มเวลาเต็มความสามารถ

๒.๔ เพื่อให้การบริหารงานวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจผลการบริหารจัดการศึกษา

๒.๕ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และใช้ประโยชน์ทั้งภายในภายนอก

### ๓. เป้าหมาย

#### ๓.๑ เชิงปริมาณ

๓.๑.๑ ครูและบุคลากร ผู้เรียนทุกคนตั้งแต่ระดับอนุบาล ๑ ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ มีคุณภาพผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ ๘๐

๓.๑.๒ การบริหารงานทั้ง ๔ งานของโรงเรียนมีคุณภาพร้อยละ ๘๐

๓.๑.๓ จัดส่งครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมสัมมนา อย่างน้อยคนละ ๒ ครั้งต่อปี

๓.๑.๔ ครูทุกคน มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ร้อยละ ๘๐

#### ๓.๒ เชิงคุณภาพ

๓.๒.๑ บุคลากรในโรงเรียนทุกคนทำงานมีคุณภาพ หมั่นพัฒนาตนเองแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการสอนใหม่ๆ และผ่านเกณฑ์การประเมิน

๓.๒.๒ ผู้เรียนมีคุณภาพ มีคุณลักษณะนิสัยและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น

๓.๒.๓ ครูมีความรู้ความเข้าใจมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป

### ๔. กิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	รายการ/กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	<b>ขั้นการวางแผน</b>			
๑.	ประชุมสรุปผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา	พฤษภาคม ๒๕๖๖		ผู้อำนวยการโรงเรียน
๒.	วิเคราะห์ข้อมูล วางแผนร่วมกับคณะครู	พฤษภาคม ๒๕๖๖		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๓.	จัดทำโครงการ	พฤษภาคม ๒๕๖๖		
๔.	นำเสนอโครงการ	มิถุนายน ๒๕๖๖		
	<b>ขั้นดำเนินงานตามแผน</b>			
๑.	สำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากร/	มิถุนายน ๒๕๖๖		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๒.	ครูประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด	ตลอดปีการศึกษา (ตามช่วงเวลาที่เหมาะสม)		นางสาวเสาวรส คำปิกา
	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดส่งบุคลากร/			ผู้อำนวยการโรงเรียน
	ครูเข้าร่วมการอบรมสัมมนา (กำหนดเป็น	ตลอดปีการศึกษา		
	ช่วงๆ)			
๓.	จัดทำคำสั่งให้บุคลากร/ครู เข้ารับการ			ผู้อำนวยการโรงเรียน
	อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเบิก			
	งบประมาณจากต้นสังกัด	ตลอดปีการศึกษา		
๔.				

	จัดส่งบุคลากร/ครู เข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาตามหลักสูตรที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด			
๕.	โรงเรียนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ อบรมเชิงปฏิบัติการภายในโรงเรียนตาม ภาระงานที่จำเป็น	ตลอดปีการศึกษา		ผู้อำนวยการโรงเรียน
๖.	คณะครู บุคลากร ศึกษาแหล่งเรียนรู้ ศึกษานอกสถานที่ศึกษาดูงานหน่วยงาน อื่นๆ	ตลอดปีการศึกษา		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๗.	บุคลากร/ครู สรุปผลการอบรมสัมมนา ตามระเบียบของทางราชการ	ตลอดปีการศึกษา (หลังสิ้นอบรม)		คณะครู
	<b>ขั้นตรวจสอบประเมินผล</b>			
๑.	นิเทศกำกับดูแล	ตลอดปีการศึกษา		ผู้อำนวยการโรงเรียน
๒.	ประเมินผลการดำเนินการตามโครงการ -ก่อนดำเนินงานโครงการ -ระหว่างดำเนินงานตามโครงการ -หลังสิ้นสุดโครงการ	พ.ค. ๒๕๖๖ พ.ค.๖๖ - มี.ค. ๖๗		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๓.	สรุปข้อมูลปัญหาอุปสรรค แนวทางการ แก้ไข ปรับปรุงพัฒนางาน	มีนาคม ๒๕๖๗ มีนาคม ๒๕๖๗		นางสาวเสาวรส คำปิกา
	<b>ขั้นปรับปรุงพัฒนางาน</b>			
๑.	นำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน	ตลอดปีการศึกษา		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๒.	พัฒนางานให้มีความก้าวหน้า มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ตลอดปีการศึกษา		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๓.	ประเมินผลการดำเนินงานโครงการ	มีนาคม ๒๕๖๗		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๔.	ประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง	มีนาคม ๒๕๖๗		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๕.	สรุปรายงานโครงการ -จัดทำรูปเล่ม -นำเสนอหัวหน้างาน และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	มีนาคม ๒๕๖๗		นางสาวเสาวรส คำปิกา
๖.	นำข้อมูลไปวางแผนจัดทำโครงการใหม่	มีนาคม - เมษายน ๒๕๖๗		นางสาวเสาวรส คำปิกา

๕. งบประมาณรายรับ ทั้งหมด จำนวน ๒,๐๐๐ บาท

มาจากแหล่งงบประมาณ

งบอุดหนุนรายหัว จำนวน ๒,๐๐๐ บาท

๖. สถานที่ดำเนินการ โรงเรียนบ้านโสกม่วงดอนดู่ตำบลหนองบัวอำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น หน่วยงานต้น  
สังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดอบรมและสถานที่ศึกษาดูงาน

## ๗. หน่วยงานผู้เกี่ยวข้อง

๗.๑ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านดอยช้าง จำนวน ๑๒ คน

## ๘. การประเมินผล

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

## ๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๙.๑ ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพให้ผู้เรียนมีคุณภาพทั้งกระบวนการเรียนรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- ๙.๒ ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลข้อมูลในการวางแผน ออกแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนและมีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- ๙.๓ เพื่อให้มีการศึกษาพัฒนาการเรียนรู้ในวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ เป็นแบบอย่างที่ดี และจัดการเรียนการสอนในวิชาที่รับมอบหมายเต็มเวลาเต็มความสามารถ
- ๙.๔ เพื่อให้การบริหารงานวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจผลการบริหารจัดการศึกษา
- ๙.๕ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และใช้ประโยชน์ทั้งภายในภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทำให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวเสาวรส)

ตำแหน่ง ครู

ความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายงานบุคลากร

.....  
.....  
.....

ความคิดเห็นของผู้อนุมัติโครงการ

.....  
.....  
.....

ลงชื่อ.....

( นางสาวเสาวรส )

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายงานบุคลากร

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ

( นายสุขุม ทินนรัตน์ )

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสกม่วงดอนตู

๔ โครงการ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร  
 แผนงาน บริหารงานบุคคล  
 ลักษณะโครงการ ( ) โครงการใหม่ ( ✓ ) โครงการต่อเนื่อง  
 สnogกลยุทธ์สถานศึกษา ข้อที่ ๔  
 สnogมาตรฐานสถานศึกษา ข้อที่ มาตรฐานที่ ๒ ข้อที่ ๒ ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๒  
 สnogกลยุทธ์ เขตพื้นที่การศึกษา ข้อที่ ๔  
 ผู้รับผิดชอบโครงการ นายสุขุม ทินนรัตน์  
 ระยะเวลาดำเนินการ ตลอดปีการศึกษา

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ไปอย่างมีประสิทธิภาพการพัฒนาครูและบุคลากร จึงเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งที่จะดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความเพียบพร้อมทั้งความรู้และประสบการณ์ มีความคล่องตัวในการปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมาย มีขวัญและกำลังใจที่ดี ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพครู อันจะส่งผลกระทบต่อตรงต่อผลผลิต คือคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ซึ่งในการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้น บุคลากรเป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จในการพัฒนาทุกด้านของการศึกษา เพราะบุคลากรเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การบริหารงานโดยการจัดการให้ร่วมกันทำงานเป็นทีมและด้วยความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะงานที่ดีย่อมเกิดจากบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญาและจิตใจ ดังนั้นการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรจึงเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

โรงเรียนบ้านบ้านโสกม่วงดอนคูมีความตระหนักและให้ความสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจเป็นอย่างดี จึงจัดทำโครงการนี้เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรและส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและก่อประโยชน์แก่สถานศึกษาและผู้เรียนสูงสุด

## ๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อให้ครูได้รับการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะและยกย่องเชิดชูเกียรติ
๓. เพื่อให้ครูได้รับการส่งเสริมการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

## ๓. เป้าหมาย

### ๓.๑เชิงปริมาณ

- ๓.๑.๑ ครูและบุคลากร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐
- ๓.๑.๒ ครูได้รับการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะร้อยละ ๑๐๐ ของผู้ที่มีคุณสมบัติ
- ๓.๑.๓ ครูได้รับการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ ในระดับโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค ระดับประเทศ รวมกัน ร้อยละ ๑๐๐
- ๓.๑.๔ ครูได้รับการส่งเสริมการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้ที่ครบกำหนดระยะเวลาในปีการศึกษานี้

### ๓.๒ เชิงคุณภาพ

๓.๒.๑ คณะครูทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้รับวิทยฐานะเหมาะสมแก่วิชาชีพและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติจากผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย ได้รับความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทสิทธิและผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้จากการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถนำผลนั้นมาพัฒนางาน พัฒนาองค์กร พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๔. กิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	รายการ/กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	พิจารณาจัดทำโครงการ	พฤษภาคม ๒๕๖๖		นายสุชุม ทินนรัตน์
๒	เสนอโครงการต่อหน่วยงาน	พฤษภาคม ๒๕๖๖		นายสุชุม ทินนรัตน์
๓	ดำเนินกิจกรรมตามโครงการ ๑.สำรวจข้อมูลบุคลากรที่มีคุณสมบัติในการขอรับการประเมินวิทยฐานะให้สูงขึ้น ๒.ให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองตามความสนใจและในสาระที่เกี่ยวข้องกับงานสอน ๓.ส่งเสริมให้บุคลากรทำเพิ่มสะสมงานคัดสรร ,PLC ,LOGBOOK ๔.สำรวจข้อมูลบุคลากรที่ต้องการต่อใบประกอบวิชาชีพและดำเนินการต่อใบประกอบวิชาชีพ	พฤษภาคม ๒๕๖๖ ถึง มีนาคม ๒๕๖๗ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ถึง มีนาคม ๒๕๖๗ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ถึง มีนาคม ๒๕๖๗ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ถึง มีนาคม ๒๕๖๗		นายสุชุม ทินนรัตน์ คณะครูทุกคน
๔.	สรุปรายงานผลโครงการ	มีนาคม ๒๕๖๗		นายสุชุม ทินนรัตน์

### ๕. งบประมาณรายรับ ทั้งหมด จำนวน ๓,๐๐๐ บาท

มาจากแหล่งงบประมาณ

งบอุดหนุนรายหัว จำนวน ๓,๐๐๐ บาท

### ๖. รายละเอียดการใช้งบประมาณ

ที่	รายการ/กิจกรรม	เงินงบประมาณ				เงินนอก งบประมาณ	รวม
		ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	รวม		
๑.	ค่าอุปกรณ์จัดทำแฟ้มผลงาน PLC, LOGBOOK					๓,๐๐๐	๓,๐๐๐
๒.	ค่าต่อใบประกอบวิชาชีพ						
รวม (ถัวจ่ายเฉลี่ยทุกรายการ)						๓,๐๐๐	๓,๐๐๐

๗. สถานที่ดำเนินการ โรงเรียนบ้านบ้านโสกม่วงดอนตู ตำบลหนองบัว อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

#### ๘. หน่วยงานผู้เกี่ยวข้อง

๘.๑ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑๐ คน

#### ๙. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้
๑. ครูและบุคลากร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐	การสอบถาม	แบบสอบถาม
๒. ครูได้รับการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะร้อยละ ๑๐๐ ของผู้มีคุณสมบัติ	การสัมภาษณ์	สัมภาษณ์ สำเนา กพ.๗
๓. ครูได้รับการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ ในระดับโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค ระดับประเทศ รวมกัน ร้อยละ ๑๐๐		
๔. ครูได้รับการส่งเสริมการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้ที่ครบกำหนดระยะเวลาในปีการศึกษานี้		

#### ๑๐. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรครูของโรงเรียนบ้านบ้านโสกม่วงดอนตู มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและสามารถนำแนวทางการพัฒนาตนเองนั้นมาพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแก่ผู้เรียนอย่างสูงสุด

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ

(นายสุขุม ทินนรัตน์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน

ความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายงานบุคลากร

.....

ลงชื่อ.....

(นางสาวเสาวรส คำปिका)

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายงานบุคลากร

ความคิดเห็นของผู้อนุมัติโครงการ

.....

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ

(นายสุขุม ทินนรัตน์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบ้านโสกม่วงดอนตู

๕ โครงการ การศึกษาดูงานของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา  
 แผนงาน บริหารงานบุคคล  
 ลักษณะโครงการ ( ) โครงการใหม่ ( ✓ ) โครงการต่อเนื่อง  
 สnogกลยุทธ์สถานศึกษา ข้อที่ ๔ ข้อที่ ๕  
 สnogมาตรฐานสถานศึกษาข้อที่ มาตรฐานที่ ๒  
 สnogกลยุทธ์ เขตพื้นที่การศึกษา ข้อที่ ๔ ข้อที่ ๖  
 ผู้รับผิดชอบโครงการ นายสุขุม ทินนรัตน์  
 ระยะเวลาดำเนินการ ตลอดปีการศึกษา

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

“การศึกษาในยุค Thailand ๔.๐” มีความหมายมากกว่าการเตรียมความพร้อมของคนหรือให้ความรู้กับคนเท่านั้น แต่เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ กล่าวคือ นอกจากให้ความรู้แล้ว ต้องทำให้เขาเป็นคนที่รักที่จะเรียน มีคุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วย นั่นก็คือการสร้างคนให้มีทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ โดยเน้นทักษะในการคิดวิเคราะห์เป็นหลัก ในขณะที่เดียวกัน Thailand ๔.๐คือ การพัฒนาประเทศให้มีความทันสมัย มีรายได้มากขึ้น และก้าวพ้นจากกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง โดยจะต้องผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ และต้องสามารถติดต่อกับนานาชาติประเทศได้ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน และชุมชนในการจัดการศึกษา นับเป็นกระบวนการที่สำคัญ ที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น

การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นหัวใจสำคัญสำหรับการสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนที่ควรเกิดขึ้นกับองค์กร สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญยิ่งเพราะภารกิจคือสร้างคนที่มีคุณภาพสู่สังคม ครูในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา กระบวนการศึกษาดูงานเป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีโลกทัศน์มีทักษะและประสบการณ์ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้

ดังนั้นโรงเรียนบ้านโสกม่วงดอนตูจึงมองเห็นถึงความสำคัญ โดยให้ดำเนินการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ จึงได้จัดทำโครงการนี้เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมดที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการพัฒนาการศึกษาต่อไป

## ๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ และมีความพร้อมในการปฏิรูปการศึกษาในยุค Thailand ๔.๐

๒. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษา ได้นำความรู้จากการศึกษาดูงานมาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานพัฒนาองค์กร

## ๓. เป้าหมาย

### ๓.๑เชิงปริมาณ

๓.๑.๑ ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจในการกำหนดทิศทางการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ร้อยละ ๘๐

๓.๑.๒ ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ปฏิรูปการศึกษาในยุค Thailand ๔.๐ ร้อยละ ๘๐

### ๓.๒ เชิงคุณภาพ

๓.๒.๑ ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา นำความรู้จากการศึกษาดูงานมาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานพัฒนาองค์กร

#### ๔. กิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	รายการ/กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑	พิจารณาจัดทำโครงการ	พฤษภาคม ๒๕๖๖	นายสุชุม ทิพนรัตน์
๒	เสนอโครงการต่อหน่วยงาน	พฤษภาคม ๒๕๖๖	นายสุชุม ทิพนรัตน์
๓	ดำเนินกิจกรรมตามโครงการ -ประชุมชี้แจงคณะครูจัดทำ งบประมาณสำรวจแหล่งเรียนรู้ -ติดต่อประสานงานแหล่งเรียนรู้จัดทำ กำหนดการอบรมศึกษาดูงาน -ขออนุมัติโครงการจากสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาเชิงรายเขต ๒ -ศึกษาดูงานตามกำหนดการ	มิถุนายน ๒๕๖๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ถึง มีนาคม ๒๕๖๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ ถึง มีนาคม ๒๕๖๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ ถึง มีนาคม ๒๕๖๗	นายสุชุม ทิพนรัตน์
๔	ประเมินผลโครงการ	มีนาคม ๒๕๖๗	นายสุชุม ทิพนรัตน์
๕	สรุปรายงานผลโครงการ	มีนาคม ๒๕๖๗	นายสุชุม ทิพนรัตน์

#### ๕. งบประมาณรายรับทั้งหมด จำนวน ๕,๐๐๐ บาท

มาจากแหล่งงบประมาณ

งบอุดหนุนรายหัว จำนวน ๕,๐๐๐ บาท

#### ๖.รายละเอียดการใช้งบประมาณ

ที่	กิจกรรม/รายการ	เงินงบประมาณ				เงินนอก งบประมาณ	รวม
		ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	รวม		
๑.	กิจกรรมที่ ๑ การศึกษาดูงาน				๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐
	ค่าพาหนะ รถยนต์โดยสาร						
	ค่าอาหาร,อาหารว่าง						
๒.	ค่าของที่ระลึกวิทยากร						
๓.							
รวม (ถัวจ่ายเฉลี่ยทุกรายการ)							๕,๐๐๐

#### ๗. สถานที่ดำเนินการ หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดอบรมและสถานที่ศึกษาดูงาน

#### ๘. หน่วยงาน/ผู้เกี่ยวข้อง

๘.๑ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑๒ คน

๘.๒ คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน ๖ คน



## ๙. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้
๑. ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจในการกำหนดทิศทางการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ และมีส่วนร่วมในการการปฏิรูปการศึกษาในยุค Thailand ๔.๐ ร้อยละ ๘๐	การสอบถาม การสัมภาษณ์	แบบสอบถาม สัมภาษณ์

## ๑๐. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านโสมม่วงดอนตู มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำวิทยาการหรือนวัตกรรมใหม่ๆ จากสถานที่ที่ไปศึกษาดูงาน แล้วนำกลับมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดทิศทางการศึกษาและมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษาในยุค Thailand ๔.๐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโสมม่วงดอนตู

ลงชื่อ

ผู้เสนอโครงการ

(นายสุขุม ทินนรัตน์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน

ความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายงานบุคลากร

ความคิดเห็นของผู้อนุมัติโครงการ

.....  
 .....  
 .....

.....  
 .....  
 .....

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ

(นางสาวเสาวรส คำปिका)

(นายสุขุม ทินนรัตน์)

ตำแหน่ง หัวหน้างานบุคลากร

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสมม่วงดอนตู

๖ โครงการ	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)
แผนงาน	บริหารงานบุคคล
ลักษณะโครงการ	(✓) โครงการใหม่ ( ) โครงการต่อเนื่อง
สนองกลยุทธ์สถานศึกษา	ข้อที่ ๔ ข้อที่ ๕
สนองมาตรฐานสถานศึกษา	ข้อที่ มาตรฐานที่ ๒ ข้อที่ ๒ ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๒
สนองกลยุทธ์ เขตพื้นที่การศึกษา	ข้อที่ ๔
สนองยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางประสงค์ ลือเรือง
ระยะเวลาดำเนินการ	ตลอดปีการศึกษา

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

ในยุคปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีแล้วว่า ในแต่ละชั้นเรียนจะมีนักเรียนที่มีความสามารถที่หลากหลายและแตกต่างกัน ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๒) พุทธศักราช ๒๕๔๕ มาตรา ๑๐ ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ การศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสอง ให้จัดให้ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา นอกจากนี้แล้ว ในมาตรา ๒๒ ยังระบุถึงหลักการจัดการศึกษาว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ต้องจัดการศึกษาที่พัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ครูทุกคนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งนวัตกรรมใหม่ที่ครูจะต้องทราบคือ Professional Learning Community (PLC) โดยที่ PLC ย่อมาจาก Professional Learning Community ซึ่งหมายถึง Community of Practice (CoP) ในการทำหน้าที่ครู หรือเป็นการรวมตัวกันทำงานไปพัฒนาทักษะและการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ครูเพื่อศิษย์ไป โดยรวมตัวกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ลปรร.) จากประสบการณ์ตรง ทำให้การทำหน้าที่ครูเพื่อศิษย์เป็นการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ซึ่งอาจเป็นทีมในโรงเรียนเดียวกันก็ได้ ต่างโรงเรียนกันก็ได้ หรืออาจอยู่ห่างไกลกันก็ได้ โดย ลปรร. ผ่าน ICT

ดังนั้นบุคลากรครูนับเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาผู้เรียนให้ไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ดังนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้ทันเหตุการณ์ ทันยุคทันสมัย และเพื่อให้สอดคล้องพ.ร.บ.การศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๒และมาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษาของ สพฐ. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม จึงต้องมีโครงการรองรับให้การทำงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อความรู้ ความเข้าใจ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- ๒.๒ เพื่อการเขียนโครงการ และการร่วมกันทำงานตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- ๒.๓ เพื่อให้มีการศึกษาพัฒนาการเรียนรู้ในวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ เป็นแบบอย่างที่ดี และจัดการเรียนการสอนในวิชาที่รับผิดชอบมาเติมเวลาเต็มความสามารถ

### ๓. เป้าหมาย

#### ๓.๑ เชิงปริมาณ

๑. ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) อย่างน้อยสัปดาห์ละ ๒ ชั่วโมง

๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร้อยละ ๘๐

#### ๓.๒ เชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในโรงเรียนทุกคนทำงานมีคุณภาพ หมั่นพัฒนาตนเองแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการสอนใหม่ๆ และผ่านเกณฑ์การประเมิน

๒. ผู้เรียนมีคุณภาพ มีคุณลักษณะนิสัยและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น

### ๔. กิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	รายการ/กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	<b>ขั้นการวางแผน</b>			
๑.	ประชุมสรุปผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา	พฤษภาคม ๒๕๖๖		ผู้อำนวยการโรงเรียน
๒.	วิเคราะห์ข้อมูล วางแผนร่วมกับคณะครู	พฤษภาคม ๒๕๖๖		นางประสงค์ ลือเรือง
๓.	จัดทำโครงการ	พฤษภาคม ๒๕๖๖		
๔.	นำเสนอโครงการ	พฤษภาคม ๒๕๖๖		
	<b>ขั้นดำเนินงานตามแผน</b>			
๑.	ทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินกิจกรรม PLC โรงเรียนบ้านโสมม่วงดอนตู	พฤษภาคม ๒๕๖๖		นางประสงค์ ลือเรือง
๒.	ประสานงานกับคณะครู กำกับนิเทศติดตามการดำเนินกิจกรรม PLC	ตลอดปีการศึกษา (ตามช่วงเวลาที่เหมาะสม)		นางประสงค์ ลือเรือง
	<b>ขั้นตรวจสอบประเมินผล</b>			
๑.	นิเทศกำกับดูแล	ตลอดปีการศึกษา		ผู้อำนวยการโรงเรียน
๒.	ประเมินผลการดำเนินการตามโครงการ - ก่อนดำเนินงานโครงการ - ระหว่างดำเนินงานตามโครงการ - หลังสิ้นสุดโครงการ	พ.ค. ๒๕๖๖ พ.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๗ มีนาคม ๒๕๖๗		นางประสงค์ ลือเรือง
๓.	สรุปข้อมูลปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไข ปรับปรุงพัฒนางาน	มีนาคม ๒๕๖๗		นางประสงค์ ลือเรือง
	<b>ขั้นปรับปรุงพัฒนางาน</b>			
๑.	นำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน	ตลอดปีการศึกษา		นางประสงค์ ลือเรือง
๒.	พัฒนางานให้มีความก้าวหน้า มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ตลอดปีการศึกษา		นางประสงค์ ลือเรือง
๓.	ประเมินผลการดำเนินงานโครงการ	มีนาคม ๒๕๖๗		นางประสงค์ ลือเรือง
๔.	ประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง	มีนาคม ๒๕๖๗		นางประสงค์ ลือเรือง

๕.	สรุปรายงานโครงการ -จัดทำรูปเล่ม -นำเสนอหัวหน้างาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	มีนาคม ๒๕๖๗  มีนาคม – เมษายน		นางประสงค์ ลือเรือง
๖.	นำข้อมูลไปวางแผนจัดทำโครงการใหม่	๒๕๖๗		นางประสงค์ ลือเรือง

๕. งบประมาณรายรับ ทั้งหมด จำนวน ๑,๐๐๐ บาท งบอุดหนุนรายหัว จำนวน ๑,๐๐๐ บาท

๖. รายละเอียดการใช้งบประมาณ

ที่	รายการ/กิจกรรม	เงินงบประมาณ				เงินนอก งบประมาณ	รวม
		ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	รวม		
๑.	ค่าเอกสารประกอบการทำ PLC			๑,๐๐๐			
	รวม			๑,๐๐๐			๑,๐๐๐

๗. สถานที่ดำเนินการ โรงเรียนบ้านโสกม่วงดอนตู ตำบลหนองบัว อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดอบรมและสถานที่ศึกษาดูงาน

๘. หน่วยงานผู้เกี่ยวข้อง ๘.๑ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู จำนวน ๑๐ คน

๙. การประเมินผล

ที่	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีประเมิน	เครื่องมือประเมิน
๑.	ร้อยละของครูจัดระบบข้อมูลครูรายบุคคล	-ตรวจเอกสาร	-แบบสำรวจ
๒.	ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	-สอบถาม, สัมภาษณ์	-แบบสอบถามความพึงพอใจ

๑๐. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑๐.๑ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- ๑๐.๒ ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันทำงานตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- ๑๐.๓ ครูมีการพัฒนาการเรียนรู้ในวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ เป็นแบบอย่างที่ดี และจัดการเรียนการสอนในวิชาที่รับมอบหมายเต็มเวลาเต็มความสามารถ
- ๑๐.๔ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) อย่างน้อยสัปดาห์ละ ๒ ชั่วโมง

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ

(นางประสงค์ ลือเรือง)

ตำแหน่ง ครู

ความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายงานบุคลากร

.....  
.....

ลงชื่อ.....

(นางสาวเสาวรส คำปิกา)

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายงานบุคลากร

ความคิดเห็นของผู้อนุมัติโครงการ

.....  
.....

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ

(นายสุขุม ทินนรัตน์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสกม่วงดอนตู