



# รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย

## การบริหารทรัพยากรบุคคล



ปีการศึกษา ๒๕๖๖

โรงเรียนบ้านเขาปูน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

กระทรวงศึกษาธิการ

## ส่วนที่ ๑ บทนำ

### ความสำคัญและความเป็นมา

#### ๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ และ(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ หมวด ๗ มาตรา ๕๒ ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๙ (๕) กำหนดอำนาจหน้าที่ของคุรุสภาไว้ว่า สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.๒๕๔๘ สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานจรรยาบรรณของวิชาชีพ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ หมวด ๓ มาตรา๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ มาตรา ๘๐ กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ หมวด ๓ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ข้อ ๒๒ กำหนดให้ลูกจ้างประจำปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ

## ๒. การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ สั่ง ณ วันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐

ข้อ ๗ ในแต่ละจังหวัดให้มีคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “กศจ.” ประกอบด้วย (๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ (๕) ศึกษาธิการจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ (๖) รองศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ข้อ ๘ ให้ กศจ. มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

(๑) อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

(๒) กำหนดยุทธศาสตร์ แนวทางการจัดการศึกษา และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท ประสานและส่งเสริมการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

(๓) พิจารณาและให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาการศึกษา

(๔) พิจารณาและให้ความเห็นชอบกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดในการดำเนินงานในลักษณะตัวชี้วัดร่วมของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(๕) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒

(๖) กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(๗) วางแผนการจัดการศึกษาและพิจารณาเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษา

(๘) เสนอคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒ เพื่อแต่งตั้งคณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัดตามข้อ ๘

(๙) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานตามความจำเป็นเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของ กศจ. ซึ่งอย่างน้อยต้องมีคณะอนุกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ และคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา โดยให้นำองค์ประกอบของ อกศจ. มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่คณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒ มอบหมาย

## ๓. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

๒. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

๓. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
๔. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
๕. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
๖. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
๗. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
๘. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
๙. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษา
๑๐. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
๑๑. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา
๑๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาปูน

คณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการสถานศึกษา

กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

- งานวางแผนบริหาร การศึกษาพัฒนา องค์กรและมาตรฐาน การปฏิบัติงาน
- งานธุรการ
- งานดูแลอาคาร สถานที่และ สภาพแวดล้อม
- งานประชาสัมพันธ์
- งานโภชนาการ ร้านค้าและอาหาร
- งานบริการสาธารณสุข และสัมพันธ์ชุมชน
- งานอนามัย
- งานชมรมศิษย์เก่า
- งานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
- งานสารสนเทศและ สำนะโนนนักเรียน

กลุ่มงานบริหาร งบประมาณ

- งานการใช้เงิน งบประมาณ
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและสินทรัพย์
- งานยานพาหนะ
- งานแผนปฏิบัติการและ แผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา
- งานควบคุมภายใน

กลุ่มงานกิจการ นักเรียน

- งานส่งเสริมระเบียบ วินัยนักเรียน
- งานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
- งานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน
- งานส่งเสริมระบอบ ประชาธิปไตย
- งานป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติด
- งานสวัสดิภาพ นักเรียน
- งานทัศนศึกษา

กลุ่มงานบริหาร บุคคล

- งานวางแผน อัตรากำลัง
- งานพิจารณาความ ดีความชอบ
- งานจัดทำระบบ และจัดทำทะเบียน ประวัติ
- งานส่งเสริม มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ วิชาชีพ
- งานวินัยข้าราชการ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา
- งานสร้างขวัญและ กำลังใจ

กลุ่มงานบริหาร วิชาการ

- งานวางแผนงาน วิชาการและจัดทำ ระเบียบแนว ปฏิบัติงาน
- งานพัฒนา หลักสูตร สถานศึกษา
- งานจัดการเรียน การสอนและพัฒนา ผู้เรียน
- งานทะเบียนวัดผล ประเมินผล
- งานพัฒนาและ ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้
- งานแนะแนว
- งานพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพ ภายในและ มาตรฐาน
- งานพัฒนาและใช้ สื่อเทคโนโลยีเพื่อ การเพื่อการศึกษา
- งานส่งเสริม วิชาการและ การศึกษาพิเศษ
- งานส่งเสริมการ เรียนรู้ด้วยเศรษฐกิจ พอเพียง

## คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนบ้านเขาปูน

- |                            |                                |
|----------------------------|--------------------------------|
| ๑) นายประพันธ์ ศะสีเดโช    | ประธานคณะกรรมการ               |
| ๒) นางสาวมานิกา สุขสวัสดิ์ | ผู้แทนผู้ปกครอง                |
| ๓) นายอุทัย หมั่นแก้ว      | ผู้ทรงคุณวุฒิ                  |
| ๔) นายบุญลือ จินดาวงศ์     | ผู้แทนองค์กรชุมชน              |
| ๕) นายประทีป ละม้าย        | ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
| ๖) นายสำเนียง พยัคฆา       | ผู้แทนศิษย์เก่า                |
| ๗) นางอำภา สุขสวัสดิ์      | ผู้แทนองค์กรศาสนา              |
| ๘) นางนายทศพร เกื้อคลัง    | ผู้แทนข้าราชการครู             |
| ๙) นางสาวชญาภา อุบล        | กรรมการและเลขานุการ            |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการของสถานศึกษา  
โรงเรียนบ้านเขาปูน

๑. นางสาวชญาภา อุบล	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาปูน	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวเพชร เพชรรอด	หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ	รองประธานกรรมการ
๓. นางสุภาพร เผือกเดช	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	กรรมการ
๔. นางสาวเรวดี โส๊ะนุ้ย	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	กรรมการ
๕. นางสาวนภาพร บุญมี	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	กรรมการ
๖. นางสาวธัญชนก บุญสุวรรณ	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. นางสาวเพชร เพชรรอด	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	กรรมการ
๘. นางธัญญรัตน์ ขวัญเมือง	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	กรรมการ
๙. นางสาวทิพยา เกิดช่วย	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	กรรมการ
๑๐. นางเป็ญจณีย์ ด้วงกุล	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	กรรมการ
๑๑. นายทศพร เกื้อคลัง	หัวหน้างานแนะแนว	กรรมการ
๑๒. นางธัญญรัตน์ ขวัญเมือง	ผู้ช่วยกลุ่มบริหารวิชาการ	กรรมการและเลขานุการ

ข้อมูลบุคลากรในโรงเรียนบ้านเขาปูน ( ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖)

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง เลขที่	อันดับ	การศึกษา		หมายเหตุ
					คุณวุฒิ	วิชาเอก	
๑	นางสาวชญาภา อุบล	ผอ.	๔๕๗๕	คศ.๓	ค.ม.	บริหารการศึกษา	
๒	น.ส.เพชร เพชรรอด	ครู	๓๓๐๒	คศ.๑	วท.บ.	วิทยาศาสตร์การ กีฬา	
๓	นางสุภาพร เผือกเดช	ครู	๔๕๗๖	คศ.๒(๓)	ค.บ.	ภาษาไทย	
๔	น.ส.นภาพร บุญมี	ครู	๔๕๗๗	คศ.๒	ค.บ.	วิทยาศาสตร์ทั่วไป	
๕	น.ส.สุกฤตา คุ่มสุวรรณ	ครู	๔๕๗๙	คศ.๑	กศ.บ	คณิตศาสตร์	
๖	น.ส.เรวดี โส๊ะนุ้ย	ครู	๔๕๘๒	คศ.๑	กศ.บ	คณิตศาสตร์	
๗	นางสุลีพร ลักหาย	ครู	๔๗๘๗	คศ.๒(๓)	กศ.บ.	ประถมศึกษา	
๘	นายทศพร เกื้อคลัง	ครู	๕๓๕๓	คศ.๒	กศ.ม.	เทคโนโลยีและ สื่อสารการศึกษา	ค.บ. คอมพิวเตอร์ การศึกษา
๙	นางเบ็ญจณีย์ ต้วงกุล	ครู	๕๗๐๒	คศ.๓	ค.บ.	ภาษาอังกฤษ	
๑๐	น.ส.ทิพยา เกิดช่วย	ครู	๕๗๐๔	คศ.๒(๓)	ค.บ.	เกษตรศาสตร์	
๑๑	น.ส.ศิริรัตน์ บำรุง	ครู	๕๗๐๗	คศ.๑	ค.บ.	ภาษาอังกฤษ	
๑๒	น.ส.ธัญชนก บุญสุวรรณ	ครู	๑๓๒๓๙๑	คศ.๑	ศษ.บ	ศิลปศาสตร์บัณฑิต	บริหารรัฐ กิจ
๑๓	นางัญญอรรัตน์ ขวัญเมือง	ครู	๕๔๐๐๘	คศ.๑	ศษ.บ	ศิลปกรรม	
๑๔	น.ส.อุมภาพร พัฒพันธ์	ครูพี่เลี้ยง	-	-	วท.บ.	คหกรรมศาสตร์	
๑๕	น.ส.อารีญา สนวนกุล	ครูธุรการ	-	-	บท.บ	การตลาด	
๑๖	นายเกรียงศักดิ์ ทองหลบ	นักการภารโรง			ม. ๖		





## ส่วนที่ ๒ บริบทที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)

บรรณวิสัยทัศน์

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้วและสร้างความสุขของคนไทยมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรมประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ”

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี

ความมั่นคง

การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาล

ในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

๖ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถใน

การแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการแผนพัฒนาการศึกษาของ

## กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม” พันธกิจ

๑. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ/ประเภทสู่สากล
๒. เสริมสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาของประชาชนอย่างทั่วถึงเท่าเทียม
๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

### เป้าหมายหลัก

คุณภาพการศึกษาของไทยดีขึ้น คนไทยมีคุณธรรมจริยธรรมมีภูมิคุ้มกันต่อกาเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคตกำลังคนได้รับการผลิตและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ คนไทยได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตมีองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนมีระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

## แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (แผนกลยุทธ์) ของโรงเรียนบ้านเขาปูน

### พันธกิจของโรงเรียน

๑. สถานศึกษาจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระและจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในด้านการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา ผลการทดสอบระดับชาติ ความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงานหรือการทำงาน

๓. ปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ค่านิยมพื้นฐาน สุขภาวะที่ดีและเห็นคุณค่าความเป็นไทย

๔. ปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมให้สะอาดร่มรื่นและปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ โรคอุบัติใหม่ อุตบัติซ้ำ

เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

๕. พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นครูยุคใหม่ ให้มีทักษะและสรณะตามมาตรฐานวิชาชีพ

๖. จัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล

๗. จัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

## เป้าประสงค์โรงเรียน

เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จที่ต้องการ จึงกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด เป็นแนวทางสำหรับการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนดังนี้

๑. ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระและจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ในด้านการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา ผลการทดสอบระดับชาติ มีความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงานหรือการทำงาน
๓. ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ค่านิยมพื้นฐาน สุขภาวะที่ดีและเห็นคุณค่าความเป็นไทย
๔. สถานศึกษามีการปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมให้สะอาดร่มรื่นและปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ โรคอุบัติใหม่ อุบัติซ้ำ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่
๕. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเป็นครูยุคใหม่ มีทักษะและสรณะตามมาตรฐานวิชาชีพ
๖. สถานศึกษาจัดระบบประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพจากการนำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้
๗. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

## กลยุทธ์ ( Strategy)

๑. เสริมสร้างความรักสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีขีดความสามารถ คุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑
๓. เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน
๔. จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ
๕. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
๖. นำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาและประกันคุณภาพภายใน
๗. พัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

## ตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียน

### แนวทางการพัฒนา/ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

กลยุทธ์ที่ ๑. เสริมสร้างความรักสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

#### เป้าหมาย

๑. ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
๑. สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว สู่การปฏิบัติ	๑. ร้อยละของผู้เรียนมีพฤติกรรมแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ
	๒. ร้อยละของผู้เรียนมีพฤติกรรมแสดงออกตามวิถีประชาธิปไตย และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

กลยุทธ์ที่ ๒.ยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีขีดความสามารถ คุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑

เป้าหมาย

๑. ผู้เรียนมีสมรรถนะตามหลักสูตร คุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑
๒. ผู้เรียนมีสมรรถนะตามศักยภาพ

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
<p>๑. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษ ๒๑อย่างครบถ้วน</p> <p>๒. พัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาหุปัญญาเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างหลากหลาย</p> <p>๓. จัดการเรียนรู้ตามขีดความสามารถของผู้เรียน ความถนัด และศักยภาพของแต่ละบุคคล วางรากฐานการศึกษาเพื่ออาชีพให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ</p> <p>๔. พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดิจิทัลและภาษาต่างประเทศ</p> <p>๕. พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนที่นำไปสู่ Digital life and learning</p> <p>๖. ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาใช้ในชีวิตประจำวันและหารายได้ระหว่างเรียน</p> <p>๗. พัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาบนฐานมโนทัศน์ที่หลากหลาย มีความยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น</p> <p>๘. พัฒนาและส่งเสริมนวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนและสมรรถนะของผู้เรียน</p> <p>๙. บูรณาการศึกษาเพื่อการศึกษาต่อด้านอาชีพและการประกอบอาชีพหรือการมีงานทำตามความต้องการความถนัดของผู้เรียน</p>	<p>๓. ร้อยละของผู้เรียนที่ได้รับการคัดกรองและพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ตามความถนัด และความสามารถตามหลักหุปัญญา</p> <p>๔. ร้อยละของผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช ๒๕๕๑ ระดับดีขึ้นไป</p> <p>๕. ร้อยละของผู้เรียนมีความสามารถในการอ่านคิดวิเคราะห์ และ เขียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช ๒๕๕๑ ระดับดีขึ้นไป</p> <p>๖. ร้อยละของผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญในการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช ๒๕๕๑ ระดับดีขึ้นไป</p> <p>๗. ร้อยละของผู้เรียนชั้น ป.๑ มีความสามารถด้านการอ่าน(RT) ตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป</p> <p>๘. ร้อยละของผู้เรียนชั้น ป.๓ ที่มีผลการทดสอบระดับชาติ (NT) ผ่านเกณฑ์การประเมิน</p> <p>๙. ร้อยละของผู้เรียนชั้น ป.๖,ม.๓ ที่มีผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ผ่านเกณฑ์การประเมิน</p> <p>๑๐. ร้อยละของผู้เรียนที่มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑</p> <p>๑๑. ร้อยละของผู้เรียนที่อ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็นและมีนิสัยรักการอ่าน</p> <p>๑๒. ร้อยละของผู้เรียนที่ได้รับการส่งเสริมให้มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ</p> <p>๑๓. ร้อยละของผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ได้รับการส่งเสริมด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ในการประเมินระดับนานาชาติ ตามโครงการ PISA</p>

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
	๑๔. ร้อยละของผู้เรียนที่ได้เรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจ
	๑๕. ร้อยละของผู้เรียนที่ได้รับการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพหุปัญญาโดยใช้เครื่องคิดเลข/สำรวจแนว/วัดความสามารถความถนัดของผู้เรียน
	๑๖. ร้อยละของครูที่มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และมีการวัดประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning) ๑๗. ร้อยละของครูผู้สอนที่สร้างและใช้เครื่องมือประเมินสมรรถนะความฉลาดรู้ของผู้เรียน ด้านการอ่าน ด้านวิทยาศาสตร์และด้านคณิตศาสตร์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ ๓. เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

เป้าหมาย

- ผู้เรียนได้รับโอกาส ความเสมอภาค ความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
<p>๑. จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ</p> <p>๒. ส่งเสริมเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสให้มีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีทักษะชีวิต ทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพสอดคล้องกับความต้องการจำเป็น สามารถพึ่งตนเองได้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล</p> <p>๓. จัดการศึกษาแบบเรียนรวมอย่างมีคุณภาพ</p>	๑๘. ร้อยละของผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
	๑๙. ร้อยละของประชากรวัยเรียนที่มีอายุถึงเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับได้เข้าเรียนชั้น ป.๑
	๒๐. ร้อยละของผู้เรียนที่เข้าเรียนสุทธิตระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
	๒๑. ร้อยละของเด็ก/ผู้เรียนออกกลางคัน เด็กตกหล่นกลับเข้าสู่ระบบการศึกษาหรือได้รับการศึกษาด้วยรูปแบบที่เหมาะสม
	๒๒. ร้อยละของผู้เรียนที่เป็นผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลช่วยเหลือ เข้าถึงบริการทางการศึกษาและพัฒนาสมรรถภาพหรือบริการทางการศึกษาที่เหมาะสมตามความจำเป็น



**กลยุทธ์ที่ ๔. จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความปลอดภัยจากภัยคุกคาม  
ทุกรูปแบบ**

**เป้าหมาย** ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคาม ทุกรูปแบบรวมถึงการจักสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
<p>๑. จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับภัยรูปแบบต่างๆที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตเพื่อสามารถดำเนินชีวิตในวิถีใหม่และวิถีถัดไปได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>๒๓. ร้อยละของครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจทักษะเพื่อรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ</p>
<p>๒. พัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับความปลอดภัยจากภัยทั้ง ๙ รูปแบบ(ด้านจิตเวช เกม การพนัน ฯลฯ) และพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>๒๔. ร้อยละของผู้เรียนที่มีความรู้ ความเข้าใจทักษะเพื่อรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ</p>
<p>๓. ประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและจัดทำแผนบริหารจัดการด้านความปลอดภัย</p>	<p>๒๕. ร้อยละของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความตระหนักรู้(Safety awareness ) และทักษะในการรับมือด้านความปลอดภัย(safety Action )ตามแผน /มาตรการที่โรงเรียนกำหนด</p>
<p>๔. สร้างความตระหนักรู้(Safety awareness ) หรือการซักซ้อมในการรับมือกับภัยพิบัติและภัยคุกคามรูปแบบต่างๆ (safety Action ) ที่ผู้เรียนอาจต้องเผชิญ และมีแผน / มาตรการในการรับมือกับโรคอุบัติใหม่ อุบัติซ้ำ ที่เกิดขึ้นในวิถีชีวิตใหม่เพื่อให้สถานศึกษาปลอดภัย</p>	<p>๒๖. ร้อยละของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความพึงพอใจในระดับดีขึ้นไปต่อสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้</p>

### กลยุทธ์ที่ ๕. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

#### เป้าหมาย

- ครู และบุคลากรทางการศึกษามีทักษะและสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
<p>๑. ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (Co-creation) ให้ผู้เรียนทุกระดับชั้น</p> <p>๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมีจรรยาบรรณและจิตวิญญาณของความเป็นครู</p> <p>๓. พัฒนาศักยภาพครูในการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย</p> <p>๔. จัดให้มีสมรรถนะในการนิเทศการศึกษาและการพัฒนางานวิชาการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสอดคล้องกับลักษณะงานและวิธีการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง</p>	<p>๒๗. ร้อยละของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ (Competency Based Instruction)</p>
	<p>๒๘. ร้อยละของครู และบุคลากรทางการศึกษามีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ/นวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้</p>
	<p>๒๙. ร้อยละของครูผู้สอนภาษาอังกฤษได้รับการพัฒนาตามมาตรฐาน Common European Framework of Reference for Languages (CEFR)</p>
	<p>๓๐. ร้อยละของครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ</p>
	<p>๓๑. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษามีผลงานเชิงประจักษ์และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป</p>

**กลยุทธ์ที่ ๖.** นำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร การศึกษาและประกันคุณภาพภายใน

**เป้าหมาย**

- องค์กรมีคุณภาพตามมาตรฐาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบทและมีการนำ ระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
<p>๑.เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการก้าวหน้าทางวิชาชีพและการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร</p> <p>๒.ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๓.ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับ Digital Literacy และสมรรถนะครูในทุกๆด้าน</p> <p>๔. ส่งเสริมทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสนับสนุน ทรัพยากร</p> <p>๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การบริหารจัดการศึกษาจากภาคส่วนต่างๆ</p>	๓๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลครูและบุคลากรรายบุคคลด้วยระบบบริหารทรัพยากรบุคคลHRMS(Human Resource System )
	๓๓. ร้อยละความสำเร็จในการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนด้วยระบบ DMC (Data Management Center) ภายในเวลาที่กำหนด
	๓๔. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่อการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการรับและให้บริการ การศึกษารวมถึงการส่งต่อผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเป็นระบบ
	๓๕. ร้อยละความพึงพอใจของครู และบุคลากรทางการศึกษาต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล(Digital literacy) ในการบริหารจัดการของสถานศึกษาในระดับดีขึ้น
	๓๖. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความพึงพอใจต่อผล การประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) แต่ละมาตรฐานในระดับดีขึ้น
	๓๗. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความพึงพอใจในการตรวจสอบด้านการเงิน บัญชี และทรัพย์สินถูกต้องตามระเบียบกฎหมายตามหลักเกณฑ์อยู่ในระดับดีขึ้น
	๓๘. ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของโรงเรียน ในระดับดีขึ้น
	๓๙. ร้อยละความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA Online) ระดับ A ขึ้นไป

	๔๐. ร้อยละความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรได้สำเร็จตามเป้าหมาย
	๔๑. ร้อยละของผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในระดับดีขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๗. พัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

#### เป้าหมาย

-สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable development Goals: SDGs) เสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการเรียนรู้	๔๒. ร้อยละของผู้เรียนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตระหนักในความสำคัญของการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ความมีคุณธรรมจริยธรรมและการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการดำเนินชีวิต
๒. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม	
๓. พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น	
๔. สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในรายวิชาเพิ่มเติม/บูรณาการในรายวิชาต่างๆ	
๕. สถานศึกษาสร้างเครือข่ายในการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	
	๔๓. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตระหนักในความสำคัญของการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ความมีคุณธรรมจริยธรรมและการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการดำเนินชีวิต
	๔๔. ร้อยละของความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### ส่วนที่ ๓

#### แนวทางการดำเนินงาน

โรงเรียนบ้านเขาปูน อำเภอเขานิพนธ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ศึกษาวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (แผนกลยุทธ์) โรงเรียนบ้านเขาปูน อำเภอเขานิพนธ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ข้อมูลพื้นฐานและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงกำหนดแนวทางการดำเนินงานของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

#### วิสัยทัศน์ (Vision )

โรงเรียนบ้านเขาปูนเป็นองค์กรหลักจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงบนพื้นฐานความเป็นไทย

#### พันธกิจ (Mission)

๑. สถานศึกษาจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระและจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ในด้านการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา ผลการทดสอบระดับชาติ ความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงานหรือการทำงาน
๓. ปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ค่านิยมพื้นฐาน สุขภาวะที่ดีและเห็นคุณค่าความเป็นไทย
๔. ปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมให้สะอาดร่มรื่นและปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ โรคอุบัติใหม่ อุบัติซ้ำ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่
๕. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นครูยุคใหม่ ให้มีทักษะและสรณะตามมาตรฐานวิชาชีพ
๖. จัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล
๗. จัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development

Goals: SDGs) เสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### ค่านิยม ( Values)

๑. ประสานพลัง
๒. สรรสร้างศรัทธา
๓. มุ่งวิชาการ

### เป้าประสงค์ ( Goal)

เพื่อมุ่งสู่ภาพความสำเร็จที่ต้องการ จึงกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด เป็นแนวทางสำหรับการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนดังนี้

๑. ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระและจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ในด้านการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา ผลการทดสอบระดับชาติ มีความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงานหรือการทำงาน
๓. ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ค่านิยมพื้นฐาน สุขภาวะที่ดีและเห็นคุณค่าความเป็นไทย
๔. สถานศึกษามีการปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมให้สะอาดร่มรื่นและปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ โรคอุบัติใหม่ อุบัติซ้ำ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่
๕. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเป็นครูยุคใหม่ มีทักษะและสรณะตามมาตรฐานวิชาชีพ
๖. สถานศึกษาจัดระบบประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพจากการนำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้
๗. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

## กลยุทธ์ ( Strategy)

๑. เสริมสร้างความรักสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุข

๒. ยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีขีดความสามารถ คุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑

๓. เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

๔. จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ

๕. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖. นำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาและประกันคุณภาพภายใน

๗. พัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ข้อมูล ฐาน	ค่าเป้าหมาย					กลุ่มงานที่ รับผิดชอบ
			ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	
๑.สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัวสู่การปฏิบัติ	๑. ร้อยละของผู้เรียนมีพฤติกรรมแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กิจการ นักเรียน
	๒.ร้อยละของผู้เรียนมีพฤติกรรมแสดงออกตามวิถีประชาธิปไตย และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กิจการ นักเรียน



แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ข้อมูล ฐาน	ค่าเป้าหมาย					กลุ่มงานที่ รับผิดชอบ
			ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	
๑. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษ ๒๑ อย่างครบถ้วน	๓. ร้อยละของผู้เรียนที่ได้รับการคัดกรองและพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความถนัด และความสามารถตามหลักหุปัญญา	n/a	๖๕	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	งาน วิชาการ
๒. พัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาหุปัญญาเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างหลากหลาย	๔. ร้อยละของผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ ระดับดีขึ้นไป	ร้อยละ ๑๐๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	งาน วิชาการ
๓. จัดการเรียนรู้ตามขีดความสามารถของผู้เรียน ความถนัดและศักยภาพของแต่ละบุคคล วางรากฐานการศึกษาเพื่ออาชีพให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ	๕. ร้อยละของผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน คิดวิเคราะห์ และ เขียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ ระดับดีขึ้นไป							
๔. พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดิจิทัลและภาษาต่างประเทศ	๖. ร้อยละของผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญในการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ ระดับดีขึ้นไป							
๕. พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนที่	๗. ร้อยละของผู้เรียนชั้น ป.๑ มีความสามารถด้านการอ่าน(RT) ตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป	ร้อยละ ๗๗	๗๗	๗๘	๗๙	๘๐	๘๑	งาน วิชาการ

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ข้อมูล ฐาน	ค่าเป้าหมาย					กลุ่ม งานที่ รับผิดชอบ
			ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	
นำไปสู่ Digital life and learning ๖.ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาใช้ในชีวิตประจำวันและหารายได้ระหว่างเรียน ๗.พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาบนฐานโมเดลที่สนใจที่หลากหลาย มีความยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ๘.พัฒนาและส่งเสริมนวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนและสมรรถนะของผู้เรียน ๙.บูรณาการการศึกษาเพื่อการศึกษาต่อต้านอาชญากรรมและการประกอบอาชญากรรมหรือการมีงานทำตามความต้องการลดความถนัดของผู้เรียน	๘.ร้อยละของผู้เรียนชั้น ป.๓ ที่มีผลการทดสอบระดับชาติ (NT) ผ่านเกณฑ์การประเมิน							งาน วิชาการ
	๙.ร้อยละของผู้เรียนชั้น ป. ๖,๗,๘ ที่มีผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ผ่านเกณฑ์การประเมิน							งาน วิชาการ
	๑๐.ร้อยละของผู้เรียนที่มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑	n/a						งาน วิชาการ
	๑๑.ร้อยละของผู้เรียนที่อ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็นและมีนิสัยรักการอ่าน	n/a						งาน วิชาการ
	๑๒.ร้อยละของผู้เรียนที่ได้รับการส่งเสริมให้มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ	ร้อยละ ๖๕	๖๕	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	งาน วิชาการ
	๑๓.ร้อยละของผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนต้นได้รับการส่งเสริมด้านการอ่าน คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ในการประเมินระดับนานาชาติตามโครงการ PISA							งาน วิชาการ
	๑๔.ร้อยละของผู้เรียนที่ได้อ่านหนังสือตามความถนัดและความสนใจ	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	งาน วิชาการ
	๑๕.ร้อยละของผู้เรียนที่ได้รับการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพหุปัญญาโดยใช้เครื่องคัดกรอง/สำรวจ	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	งาน วิชาการ

	แนว/วัดความสามารถ ความถนัดของผู้เรียน							
	๑๖. ร้อยละของครูที่มีการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และมี การวัดประเมินผลเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่ หลากหลายเพื่อส่งเสริม การเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning)	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	งาน บุคคล
	๑๗. ร้อยละของครูผู้สอนที่ สร้างและใช้เครื่องมือ ประเมินสมรรถนะความ ฉลาดรู้ของผู้เรียน ด้านการ อ่าน ด้านวิทยาศาสตร์และ ด้านคณิตศาสตร์เพื่อ พัฒนาการเรียนรู้	ร้อยละ ๘๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	งาน บุคคล

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ข้อมูล ฐาน	ค่าเป้าหมาย					กลุ่มงานที่ รับผิดชอบ
			ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	
<p>๑.จัดการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนที่มีความสามารถ พิเศษได้รับโอกาสในการ พัฒนาเต็มตามศักยภาพ</p> <p>๒.ส่งเสริมเด็กพิการและ เด็กด้อยโอกาสให้มี โอกาสได้รับการศึกษาที่ มีคุณภาพ มีทักษะชีวิต ทักษะวิชาการ ทักษะ วิชาชีพสอดคล้องกับ ความต้องการจำเป็น สามารถพึ่งตนเองได้ตาม ศักยภาพของแต่ละ บุคคล</p> <p>๓.จัดการศึกษา แบบเรียนรวมอย่างมี คุณภาพ</p>	๑๘. ร้อยละของผู้เรียนที่มี ความสามารถพิเศษได้รับ โอกาสในการพัฒนาเต็ม ตามศักยภาพ	n/a	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	งานบริหาร ทั่วไป
	๑๙. ร้อยละของประชากร วัยเรียนที่มีอายุถึงเกณฑ์ การศึกษาภาคบังคับได้ เข้าเรียนชั้น ป.๑	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	งานบริหาร ทั่วไป
	๒๐. ร้อยละของผู้เรียนที่ เข้าเรียนสุทธิตะดับ มัธยมศึกษาตอนต้น	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	งานบริหาร ทั่วไป
	๒๑. ร้อยละของเด็ก/ ผู้เรียนออกกลางคัน เด็ก ตกหล่นกลับเข้าสู่ระบบ การศึกษาหรือได้รับ การศึกษาด้วยรูปแบบที่ เหมาะสม	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	งานบริหาร ทั่วไป
	๒๒. ร้อยละของผู้เรียนที่ เป็นผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับการดูแลช่วยเหลือ เข้าถึงบริการทาง การศึกษาและพัฒนา สมรรถภาพหรือบริการ ทางการศึกษาที่เหมาะสม ตามความจำเป็น	n/a	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	งานบริหาร ทั่วไป

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ข้อมูล ฐาน	ค่าเป้าหมาย					กลุ่มงานที่ รับผิดชอบ
			ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	
<p>๑. ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (Co-creation) ให้ผู้เรียนทุกระดับชั้น</p> <p>๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณของความเป็นครู</p> <p>๓. พัฒนาศักยภาพครูในการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย</p> <p>๔. จัดให้มีสมรรถนะในการนิเทศการศึกษา และการพัฒนางานวิชาการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสอดคล้องกับลักษณะงานและวิธีการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง</p>	๒๗. ร้อยละของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ (Competency Based Instruction)	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	งานบริหารงานบุคคล
	๒๘. ร้อยละของครู และบุคลากรทางการศึกษามีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ/ นวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้	ร้อยละ ๘๐	๘๐	๘๓	๘๖	๘๙	๙๒	งานบริหารงานบุคคล
	๒๙. ร้อยละของครูผู้สอนภาษาอังกฤษได้รับการพัฒนาตามมาตรฐาน Common European Framework of Reference for Languages (CEFR)	n/a	๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	งานบริหารงานบุคคล
	๓๐. ร้อยละของครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	งานบริหารงานบุคคล
	๓๑. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษามีผลงานเชิงประจักษ์และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป	n/a	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	งานบริหารงานบุคคล



	๓๖. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความพึงพอใจต่อผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) แต่ละมาตรฐานในระดับดีเลิศขึ้นไป	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	งานบริหารวิชาการ
	๓๗. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความพึงพอใจในการตรวจสอบด้านการเงิน บัญชี และทรัพย์สินถูกต้องตามระเบียบกฎหมายตามหลักเกณฑ์อยู่ในระดับดีขึ้นไป	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	งานบริหารงบประมาณ
	๓๘. ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของโรงเรียน ในระดับดีขึ้นไป	ร้อยละ ๘๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	งานบริหารทั่วไป
	๓๙. ร้อยละความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA Online) ระดับ A ขึ้นไป	ร้อยละ ๙๓	๙๓	๙๖	๙๙	๑๐๐	งานบริหารงบประมาณ
	๔๐. ร้อยละความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีการบริหารจัดการและการใช้	ร้อยละ ๘๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	งานบริหารทั่วไป

	ทรัพยากรได้สำเร็จ ตามเป้าหมาย							
	๔๑.ร้อยละของ ผู้รับบริการมีความพึง พอใจต่อการจัด การศึกษาของ สถานศึกษาในระดับดี ขึ้นไป	ร้อยละ ๘๐	๘๐	๘๕	๙๐	ชค	๑๐๐	งานบริหาร ทั่วไป



## ส่วนที่ ๔

### แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้และความเป็นมืออาชีพ

ตามแนวทางการดำเนินงานของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของโรงเรียนบ้านเขาปูน อำเภอเขานิพนธ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี กำหนดวิสัยทัศน์ “โรงเรียนบ้านเขาปูน อำเภอเขานิพนธ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มุ่งพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้ คู่คุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน นั้น การเปลี่ยนแปลงของวิทยาการและเทคโนโลยีต่างๆ ในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว การปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้นั้นความสามารถในการพัฒนาบุคลากรจึงต้องดำเนินการต่อเนื่องไปตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเพื่อสร้างทรัพยากรบุคคลไปสู่บุคลากรแห่งการเรียนรู้โดยองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถทักษะและทัศนคติที่ดีในการทำงาน สู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลดียิ่งขึ้น จึงมีแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

๑. ปัจจัยที่นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ปัจจัยที่นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยการปลูกฝังบุคลากรให้มีระเบียบและวินัย ๕ ประการ ได้แก่

๑.๑ ความเป็นนายของตัวเอง (Personal Mastery) คนในองค์กรจะต้องกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ฝึกฝนอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมออย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง

๑.๒ แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) คนในองค์กรจะต้องมีแบบแผนความคิด ทัศนคติและความเชื่อสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนพัฒนาแบบแผนความคิดอ่านของตนเองอยู่เสมอและยืดหยุ่น ทำให้สามารถปรับวิธีคิดและวิธีปฏิบัติได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

๑.๓ วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) คนในองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รู้เป้าหมายร่วมกัน โน้มน้าว ให้เกิดการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

๑.๔ การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร ร่วมกันคิด เพื่อให้เกิดความคิดที่หลากหลาย แลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นโดยผ่านการพูดคุย เสวนา อภิปราย เสนอ มุมมองต่าง ๆ เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน นำไปสู่การตัดสินใจเลือกและเลือกแนวคิดที่เป็นประโยชน์สูงสุดนำไปปฏิบัติ

๑.๕ การคิดอย่างมีระบบ (System Thinking) เป็นการคิดในภาพรวม โดยตระหนักถึงองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์และมีหน้าที่ต่อเชื่อมกันการสร้างบุคลากรไปสู่บุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

๒. สมรรถนะของข้าราชการ “มืออาชีพ”

๒.๑ การทำงานอย่าง “มืออาชีพ” หมายถึง ผู้มีความสามารถและประสบการณ์สูงในงานที่ทำงาน ทุกครั้งจะทำได้บรรลุเป้าหมาย โอกาสที่จะล้มเหลว ผิดพลาดแทบจะไม่มี ผู้บริหารสามารถไว้วางใจได้เมื่อมอบหมายงานให้ทำนี้ตรงกันข้ามกับ “มือสมัครเล่น” “ผู้ฝึกงาน” ซึ่งเป็นผู้เข้ามาทำงานไม่นาน ยังขาดประสบการณ์ในการทำงานซึ่งจะต้องมีหัวหน้าคอยแนะนำแก้ไข ปรับปรุงอยู่ด้วย เพราะไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ องค์ประกอบของมืออาชีพอย่างน้อย ๓ ประการ

๒.๑.๑ มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำ รู้หลักวิชา รู้เหตุผลที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบด้านและสามารถคาดคะเนเพื่อหาทางแก้ไขได้กรณีที่มีเหตุผิดปกติเกิดขึ้น

๒.๑.๒ มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ความสามารถนี้จะเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ไหวพริบปฏิภาณจนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษที่คนทั่วไปไม่มี

๒.๑.๓ มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ สื่อสารทำความเข้าใจได้ดีมีการสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักอดทน อดกลั้น เพื่อที่จะได้ทำผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง

๒.๒ การทำงานแบบเจ้าหน้าที่ชำนาญการ (Knowledge worker) เนื่องจากบทบาทที่เปลี่ยนไปของภาครัฐในยุคปัจจุบันที่กำลังเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบราชการในบทบาทใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารข้อมูล จำเป็นต้องพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับเอกสารข้อมูล ฉะนั้นต้องพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการให้สามารถทำงานอย่างมืออาชีพและมีความเชี่ยวชาญในโลกยุคข้อมูลข่าวสารซึ่งต้องการความสามารถเพิ่มอีก อย่างน้อย ๓ เรื่อง

๒.๒.๑ ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อให้ทำงานได้เบ็ดเตล็ดด้วยตนเอง เช่น รู้จักการใช้งานของโทรศัพท์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ตเพื่อการติดต่อสื่อสารและนำเสนอผลงานได้เอง

๒.๒.๒ ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษากลางในการสื่อสาร และเป็นสื่อ นำสู่แหล่งความรู้ที่สำคัญของโลกปัจจุบัน

๒.๒.๓ ความสามารถในการคิด วิเคราะห์จากการรับทราบข่าวสารข้อมูล ความเคลื่อนไหวทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว เพื่อสร้างทางเลือกเชิงนโยบายให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

๓. แนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนี้

๓.๑ การพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ จำแนกตามลักษณะเวลาการปฏิบัติงาน

๓.๑.๑ ในขณะที่ปฏิบัติงาน

- ๑) การสอนงาน
- ๒) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน
- ๓) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๓.๑.๒ นอกเวลาการปฏิบัติงาน

- ๑) การฝึกอบรมในสถานที่ที่กำหนด การฝึกอบรมทางไกลที่หน่วยงานจัดเองและหน่วยงานภายนอกจัด
- ๒) การบรรยาย / เสวนา / เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ๓) การประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา
- ๔) การทัศนศึกษา / ดูงาน (ในประเทศ ต่างประเทศ)

๓.๑.๓ การพัฒนาด้วยตนเอง

- ๑) การศึกษาต่อ
- ๒) การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
- ๓) การศึกษาจากเอกสาร / องค์กรความรู้ใหม่ ๆ
- ๔) แลกเปลี่ยนความรู้
- ๕) ติดตามข้อมูล ข่าวสาร ความเคลื่อนไหว

๓.๒ การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร นำมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุดโดยแบ่งความรู้เป็น ๒ ประเภท คือ

๓.๒.๑ ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือ การคิดเชิงวิเคราะห์ ความรู้ประเภทนี้เรียกว่า ความรู้แบบนามธรรม

๓.๒.๒ ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ ความรู้ประเภทนี้เรียกว่าความรู้แบบรูปธรรม

๓.๓ จัดการด้านระบบข้อมูลสารสนเทศในองค์กรระบบข้อมูลสารสนเทศ (Information) เป็นทรัพยากรเพื่อการบริหารที่สำคัญขององค์กรยุคใหม่เพราะระบบข้อมูลสารสนเทศจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาองค์กร และการพัฒนาบุคลากรไปเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นการจัดทำฐานข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สำหรับเป็นฐานข้อมูลของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน เพื่อนำข้อมูลไปประมวลผลและจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยข้อมูลดังนี้

- ๓.๓.๑) ชื่อ – สกุล
- ๓.๓.๒) อายุ
- ๓.๓.๓) ตำแหน่ง
- ๓.๓.๔) สถานที่ปฏิบัติงาน
- ๓.๓.๕) อายุราชการ
- ๓.๓.๖) วุฒิ / วิชาเอก
- ๓.๓.๗) วิทยฐานะ
- ๓.๓.๘) ความรู้ความสามารถพิเศษ
- ๓.๓.๙) การผ่านการอบรมสัมมนา
- ๓.๓.๑๐) การได้รับความยกย่องเชิดชูเกียรติ
- ๓.๓.๑๑) ความต้องการที่จะได้รับการพัฒนา

#### ๓.๔ การพัฒนาสมรรถนะ

มาตรฐานตำแหน่ง หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของงานมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ ในส่วนของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพทางการศึกษา ได้กำหนดไว้ทั้งสาระความรู้และสมรรถนะสมรรถนะ (Competency) คือ คุณลักษณะของบุคคลที่ทำให้พฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพ และเป็นคุณลักษณะที่สามารถวัดและประเมินได้ เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กร ดังนี้

๓.๔.๑ สมรรถนะหลักสมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรในสังกัดทุกตำแหน่งซึ่งกำหนดขึ้น เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- ๒) การบริการที่ดี
- ๓) การพัฒนาตนเอง
- ๔) การทำงานเป็นทีม

## ๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๓.๔.๒ สมรรถนะประจำกลุ่มงาน/ประจำสายงานสมรรถนะประจำกลุ่มงาน หรือ สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมปฏิบัติการกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยกำหนดกลุ่มงานตามลักษณะตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ของโรงเรียนบ้านเขาปูน อำเภอเขานิพนธ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

### ๑) กลุ่มครูผู้สอนรวมทั้งพนักงานราชการและอัตราจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน

#### ๑.๑) การใช้ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

๑.๑.๑) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทยเพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

๑.๑.๒) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

#### ๑.๑.๓) สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

#### ๑.๒) การพัฒนาหลักสูตร

##### ๑.๒.๑) สามารถวิเคราะห์หลักสูตร

##### ๑.๒.๒) สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย

##### ๑.๒.๓) สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร

##### ๑.๒.๔) สามารถจัดทำหลักสูตร

#### ๑.๓) การจัดการเรียนรู้

##### ๑.๓.๑) สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค

##### ๑.๓.๒) สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

##### ๑.๓.๓) สามารถเลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

##### ๑.๓.๔) สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้

ของผู้เรียนจากการประเมินผล

##### ๑.๓.๕) สามารถศึกษาและแยกแยะผู้เรียนได้ตามความแตกต่างของผู้เรียน

##### ๑.๓.๖) สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้

##### ๑.๓.๗) สามารถฝึกปฏิบัติการสอน ตั้งแต่การจัดทำแผนการสอน ปฏิบัติการสอน

ประเมินผลและปรับปรุง

##### ๑.๓.๘) สามารถจัดทำโครงการงานทางวิชาการ

##### ๑.๓.๙) สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเฉพาะ

##### ๑.๓.๑๐) สามารถประเมิน ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับ

ศักยภาพของผู้เรียน

#### ๑.๔) จิตวิทยาสำหรับครู

##### ๑.๔.๑) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน

##### ๑.๔.๒) สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน

##### ๑.๔.๓) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

##### ๑.๔.๔) สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

#### ๑.๕) การวัดและประเมินผลการศึกษา

##### ๑.๕.๑) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง

- ๑.๕.๒) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร
- ๑.๕.๓) สามารถจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน
- ๑.๖) การบริหารจัดการในห้องเรียน
- ๑.๖.๑) มีภาวะผู้นำ
- ๑.๖.๒) สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน
- ๑.๖.๓) สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ
- ๑.๖.๔) สามารถในการประสานประโยชน์
- ๑.๖.๕) สามารถนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการ
- ๑.๗) การวิจัยทางการศึกษา
- ๑.๗.๑) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- ๑.๗.๒) สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนา
- ๑.๗.๓) สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- ๑.๘) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- ๑.๘.๑) สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
- ๑.๘.๒) สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
- ๑.๘.๓) สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- ๑.๙) ความเป็นครู
- ๑.๙.๑) รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน
- ๑.๙.๒) อุดหนุนและรับผิดชอบ
- ๑.๙.๓) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และผู้นำทางวิชาการ
- ๑.๙.๔) มีวิสัยทัศน์
- ๑.๙.๕) มีศรัทธาในวิชาชีพครู
- ๑.๙.๖) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
- ๒) กลุ่มผู้บริหาร
- ๒.๑) หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา
- ๒.๑.๑) สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา
- ๒.๑.๒) สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการศึกษา
- ๒.๑.๓) สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา
- ๒.๑.๔) สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารและกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม
- ๒.๒) นโยบายและการวางแผนการศึกษา
- ๒.๒.๑) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา
- ๒.๒.๒) สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา
- ๒.๒.๓) สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คุ่มค่าต่อการศึกษา สังคมและสิ่งแวดล้อม

- ๒.๒.๔) สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ
- ๒.๒.๕) สามารถติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน
- ๒.๓) การบริหารจัดการศึกษาและการบริหารด้านวิชาการ
  - ๒.๓.๑) สามารถบริหารจัดการเรียนรู้
  - ๒.๓.๒) สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
  - ๒.๓.๓) สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
  - ๒.๓.๔) สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
  - ๒.๓.๕) สามารถบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
- ๒.๔) การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่
  - ๒.๔.๑) สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  - ๒.๔.๒) สามารถบริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรอย่างถูกต้องและเป็นระบบ
  - ๒.๔.๓) สามารถวางระบบงบประมาณและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  - ๒.๔.๔) สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
- ๒.๕) การบริหารงานบุคคล
  - ๒.๕.๑) สามารถสรรหาบุคคลที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน
  - ๒.๕.๒) สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ
  - ๒.๕.๓) สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  - ๒.๕.๔) สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา
  - ๒.๕.๕) สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา
- ๒.๖) การบริหารกิจการนักเรียน
  - ๒.๖.๑) สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน
  - ๒.๖.๒) สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน
  - ๒.๖.๓) สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ
  - ๒.๖.๔) สามารถส่งเสริม วินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ
- ๒.๗) การประกันคุณภาพการศึกษา
  - ๒.๗.๑) สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา/หน่วยงาน
  - ๒.๗.๒) สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา/หน่วยงาน
  - ๒.๗.๓) สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก
- ๒.๘) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
  - ๒.๘.๑) สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
  - ๒.๘.๒) สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ

- ๒.๘.๓) สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
- ๒.๙) การนิเทศการศึกษา
- ๒.๙.๑) สามารถนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย
- ๒.๙.๒) สามารถพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
- ๒.๑๐) การพัฒนาหลักสูตรสามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรและกำกับ ติดตามการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการและตามจำเป็นของท้องถิ่น
- ๒.๑๑) การวิจัยทางการศึกษาสามารถนำกระบวนการทางการวิจัย การวัดและประเมินผลไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาได้
- ๒.๑๒) การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน
- ๒.๑๒.๑) สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครูและบุคลากรในสถานศึกษา
- ๒.๑๒.๒) สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน
- ๒.๑๒.๓) สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์
- ๒.๑๒.๔) สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
- ๒.๑๒.๕) สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา
- ๒.๑๓) คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา
- ๒.๑๓.๑) เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- ๒.๑๓.๒) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
- ๒.๑๓.๓) ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม
- ๓) กลุ่มศึกษานิเทศก์
- ๓.๑) การนิเทศการศึกษา
- ๓.๑.๑) สามารถวิเคราะห์ วิจัย ส่งเสริมให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาได้
- ๓.๑.๒) สามารถติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ การสอนและการบริหารจัดการศึกษา
- ๓.๑.๓) สามารถประสาน สนับสนุนและเผยแพร่ผลงานด้านการนิเทศการศึกษาแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๓.๑.๔) สามารถใช้เทคนิคการนิเทศได้อย่างหลากหลายด้วยความเป็นกัลยาณมิตร
- ๓.๒) นโยบายและการวางแผนการศึกษา
- ๓.๒.๑) สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล และรายงานผลเพื่อจัดทำนโยบาย แผนและการติดตามประเมินผลด้านการศึกษา
- ๓.๒.๒) สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการวางแผนดำเนินงานและการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา

๓.๒.๓) สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา  
ที่มุ่งให้เกิดผลดี คุ่มค่าต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓.๓) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน

๓.๓.๑) สามารถให้คำแนะนำคำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการจัดทำ  
หลักสูตรสถานศึกษา

๓.๓.๒) สามารถสาธิต แนะนำครูให้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ  
ของผู้เรียน

๓.๓.๓) สามารถประเมินหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้

๓.๔) การประกันคุณภาพการศึกษา

๓.๔.๑) สามารถศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การจัดทำมาตรฐานและการพัฒนาระบบ  
ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

๓.๔.๒) สามารถนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการประกันคุณภาพภายในของ  
สถานศึกษา

๓.๔.๓) สามารถให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและการวางระบบการจัดทำรายงานผล  
การประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและพร้อมรับการประเมินภายนอก

๓.๕) การบริหารจัดการการศึกษา

๓.๕.๑) สามารถให้คำปรึกษา แนะนำการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ  
เจตนารมณ์ของการศึกษา

๓.๕.๒) สามารถนิเทศการบริหารจัดการสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๓.๕.๓) สามารถบริการจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

๓.๖) การวิจัยทางการศึกษา

๓.๖.๑) สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการ  
แก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน

๓.๖.๒) สามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนา  
การจัดการเรียนการสอน

๓.๖.๓) สามารถดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ด้านการเรียนรู้และการจัด  
การศึกษา

๓.๗) กลวิธีการถ่ายทอด ความรู้ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานทางวิชาการ

๓.๗.๑) สามารถเขียนเอกสารทางวิชาการประเภทต่าง ๆ

๓.๗.๒) สามารถแนะนำและให้คำปรึกษาการเขียนเอกสารทางวิชาการแก่ครูและ  
บุคลากรทางการศึกษา

๓.๗.๓) สามารถนำเสนอความรู้ แนวคิด ทฤษฎีด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสม  
ต่อการเรียนรู้

๓.๘) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓.๘.๑) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาตนและการพัฒนางานได้  
อย่างเหมาะสม

๓.๘.๒) สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการ  
จัดการศึกษาแก่สถานศึกษา



- ๓.๙) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับศึกษานิเทศก์
- ๓.๙.๑) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
- ๓.๙.๒) มีหลักธรรมในการนิเทศและประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี
- ๔) กลุ่มบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ๔.๑) การคิดวิเคราะห์
- ๔.๒) การมองภาพองค์รวม
- ๔.๓) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ
- ๔.๔) การควบคุมตนเอง
- ๔.๕) ความถูกต้องของงาน
- ๔.๖) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- ๔.๗) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
- ๕) กลุ่มลูกจ้าง (นักรถการโรง พนักงนขับรถ อัตราจ้างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและในสถานศึกษา)
- ๕.๑) การคิดวิเคราะห์
- ๕.๒) ความถูกต้องของงาน
- ๕.๓) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- ๕.๔) จิตสำนึกในการให้บริการ
- ๓.๕) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่กุล การจัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ โดยความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ
- ๓.๖ การพัฒนาบริหารจัดการหลักสูตรใช้กระบวนการเชิงระบบ (Systematic Approach) ประกอบด้วย
- ๑) ปัจจัยนำเข้า (Inputs)
- ๒) กระบวนการพัฒนาครู (Process Development)
- ๓) ผลลัพธ์ (Outputs)
- ๔) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factory)
- ๓.๖.๑ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) เป็นกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์บริบท ข้อจำกัดความต้องการพัฒนาของครู (Need Analysis) มาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิชาชีพครู ตลอดจนแนวโน้มอนาคตและยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายการพัฒนาที่เชื่อมโยงมาตรฐานตำแหน่ง การประเมินประสิทธิภาพและระบบวิทยฐานะใหม่ พร้อมประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้
- ๓.๖.๒ กระบวนการพัฒนาครู (Process Development) การพัฒนาครูมุ่งการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Action Training Program) เน้นการบริหารสถานการณ์จริง เพื่อการพัฒนางานโดยใช้หน่วยงานเป็นฐานการพัฒนา แบ่งเป็น ๔ ระยะ ดังนี้
- ๑) ระยะที่ ๑ Train & Treatment เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญที่มุ่งการละลายพฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจ บนหลัก “ระเบิดจากข้างใน : เข้าใจ-เข้าใจ-พัฒนา” และรับหลักการ ทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ
- ๒) ระยะที่ ๒ Do & Development เป็นขั้นตอนลงมือปฏิบัติพัฒนาตนเองและงานในสถานศึกษา พร้อมกระบวนการ Online PLC
- ๓) ระยะที่ ๓ Follow & Form Up เป็นขั้นตอนการนิเทศ กำกับ ติดตาม (Coaching and

Monitoring) โดยทีมวิทยากร คีษานิเทศก์ และผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนการบันทึกความก้าวหน้าการพัฒนา (Logbook)

๔) ระยะที่ ๔ Show & Share เป็นขั้นตอนการสะท้อนผลของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) และเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอผลงานที่เป็น Best Practice

๓.๖.๓ ผลลัพธ์ (Outputs) ครูที่ผ่านการฝึกอบรมจะเกิดความรู้ ทักษะ และสามารถสร้างแบบแผนการพัฒนาตนเองสู่มาตรฐานวิชาชีพ และสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดและนวัตกรรมสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถพัฒนาเต็มตามศักยภาพแห่งตน รองรับการเปลี่ยนผ่านประเทศสู่ Thailand๔.๐

๓.๖.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factory) การพัฒนาครูจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเต็มประสิทธิภาพจะต้องเสริมสร้างความพร้อมทั้งตัวผู้อบรม บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กรการเสริมสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของภาคีพัฒนาครู โดยครูจะต้องมีภาวะผู้นำ (Leadership) มีแรงบันดาลใจ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระบบเสริมสร้างแรงจูงใจและเครือข่ายความร่วมมือ โดยกระบวนการ PLC และ CoPs

## ส่วนที่ ๕

### แนวทางการบริหารโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารโครงการและงบประมาณ

#### ๑. แนวทางการบริหารโครงการ

๑.๑ หลักการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาน้อย ๑ คน ๑ หลักสูตร และคัดเลือกตามความต้องการจะเป็นในการพัฒนาจากข้อมูลการประเมินตนเอง ตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) และข้อมูลผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยผลงานภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผลงานจำแนกตามกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาและรายสถานศึกษาแล้วแต่กรณี เช่น คณะแผนกลยุทธ์ทางการเรียนการสอนระดับชาติ (O-NET, NT) ผลการประเมินคุณภาพภายใน ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (สมศ.) ผลการประเมินสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ผลการปฏิบัติงานที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ ด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน อัตราการเรียนต่อสายอาชีพ อัตราการออกกลางคัน และความพึงพอใจของผู้รับบริการ คุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการดำเนินงานตามนโยบาย กลยุทธ์ จุดเน้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

#### ๑.๒ หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ แบ่งเป็น ๓ ระยะ

ระยะที่ ๑ ให้ผู้เข้ารับการอบรมเตรียมข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการแก้ไขและพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับงานในความรับผิดชอบเพื่อประกอบการศึกษาอบรม เป็นกรณี ศึกษาและฝึกปฏิบัติ

ระยะที่ ๒ จัดให้ผู้อบรมได้ฝึกประสบการณ์ในพื้นที่หรือพื้นที่ใกล้เคียง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประสบความสำเร็จเป็นแบบอย่างที่ดีโดยระหว่างการฝึกปฏิบัติในพื้นที่ จัดให้มีคณะกรรมการนิเทศ ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา (ก.ต.ป.น.) และคณะอนุกรรมการ/คณะทำงานที่เกี่ยวข้องซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งขึ้นร่วมนิเทศ ติดตามตรวจสอบประเมินผลระหว่างการฝึกประสบการณ์ภาคสนามแบบพี่เลี้ยง (Coaching)

ระยะที่ ๓ การนำเสนอผลงานการฝึกปฏิบัติเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

#### ๑.๓ สถานที่จัดอบรม

ยึดความพร้อมด้านสื่อเทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทางและความประหยัดคุ้มค่า

#### ๑.๔ ระยะเวลาในการจัดอบรม

ยึดหลักการ “ลดการทิ้งห้องเรียนของครู” จัดอบรมช่วงปิดภาคเรียนและวันหยุดราชการ ทั้งนี้คำนึงถึงความสมดุลของมิติคุณภาพชีวิตและความดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมด้วย

#### ๑.๕ แหล่งเรียนรู้และศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ภายในจังหวัดลำพูน เชียงใหม่ ลำปาง เช่นสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบตามนโยบายต่าง ๆ โครงการตามพระราชดำริ สถานประกอบการภาคเอกชนในเขตเศรษฐกิจพิเศษและนิคมอุตสาหกรรม เป็นต้น

## ๒. แนวทางการใช้จ่ายงบประมาณ

๒.๑ กลุ่มงานบริหารบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบหลักประสานงานจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านเขาปูน

๒.๒ กลุ่มงานบริหารงานบุคคลผู้รับผิดชอบโครงการ เสนอโครงการและประมาณการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการ เพื่อขออนุมัติงบประมาณผ่านกลุ่มบริหารงบประมาณของโรงเรียนบ้านเขาปูน เพื่อขออนุมัติโครงการกับคณะกรรมการสถานศึกษาต่อไปการติดตามประเมินผลโครงการ

### ๑. การประเมินผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ

๑.๑ การประเมินผลผู้เข้าอบรมเปรียบเทียบความรู้ก่อนและหลังการอบรมรวมทั้งผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานหลังการอบรม

๑.๒ นำผลการประเมินระหว่างอบรมและเมื่อสำเร็จหลักสูตรของผู้เข้าอบรมเป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ (พิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือน)

๒. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะสำหรับการบริหารและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๑ เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การสังเกต แบบทดสอบ การใช้ระบบควบคุมภายใน และ หลักฐาน / เอกสารที่เกี่ยวข้อง

### ๒.๒ แนวทางการจัดทำระบบประเมินสมรรถนะ

การจัดทำระบบประเมินสมรรถนะสำหรับการบริหารและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบขีดความสามารถของบุคลากร และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย จัดทำคำอธิบายสมรรถนะและระดับความชำนาญการ จัดทำมาตรฐานของตำแหน่งงาน หรือสมรรถนะตำแหน่งงาน (Job Competency) ประเมินสมรรถนะเบื้องต้นและพัฒนาแบบประเมินการรายงานผลการประเมินโครงการ

๑. รายงานผลการดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณหรือระหว่างดำเนินโครงการตามแบบตรวจราชการหรือแบบติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การรายงานผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์จุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานศึกษาธิการภาคการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาจังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกลุ่มบริหารงบประมาณรวบรวมรายงานผลการดำเนินงาน

๒. รายงานผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณหรือเมื่อดำเนินโครงการเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ให้รายงานตามหลักการการวิจัยและจัดทำวิทยานิพนธ์ โดยจัดทำรายงานผลการดำเนินงานให้มีคุณภาพ ดังนี้

๒.๑ เนื้อหาของรายงานต้องครบถ้วนตามสาระสำคัญของแผนงาน โครงการ ซึ่งจะต้องครอบคลุมปัญหาและความต้องการของการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนหรือการบริหารจัดการ กระบวนการปฏิบัติงานซึ่งออกแบบการจากความรู้และเทคนิควิธีที่ได้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการเก็บรวบรวมข้อมูล และผลการดำเนินงานตามกิจกรรมโครงการรวมทั้งผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดโครงการ

๒.๒ รายงานผลการดำเนินโครงการ มีข้อมูลครบถ้วนเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

### โครงการ/กิจกรรม กลุ่มงานบริหารงานบุคคล

โครงการ	โครงการพัฒนาครูและบุคลากรกลุ่มมืออาชีพ
แผนงาน	ยุทธศาสตร์สร้างความเสมอภาคทางการศึกษา
มาตรฐาน	๒
กลุ่มงานที่รับผิดชอบ	งานบริหารบุคคล
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางธัญญรัตน์ ขวัญเมือง
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
ระยะเวลาดำเนินการ	เมษายน ๒๕๖๖ - มีนาคม ๒๕๖๗
สนองกลยุทธ์ที่	๓

#### ๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕ หมวด ๗ ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสากล ที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีความพร้อมและเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล ประกอบกับการพัฒนาให้เป็นที่มาของคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครู และแผนการศึกษาชาติ ๒๐ ปี ที่ระบุไว้ว่า ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ เพื่อให้เกิดผลที่มั่นคง และก้าวหน้ายิ่งขึ้น

อนึ่งพระราชบัญญัติศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕ กำหนดให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ประกอบกับได้มีการประกาศใช้กฎกระทรวงและการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และกระทรวงศึกษาธิการมีการประกาศใช้มาตรฐานการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๑ สำหรับให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและเตรียมการสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก ในระดับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๓ มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ ๑ คุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการ มาตรฐานที่ ๓ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับมาตรฐานที่ ๒ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ตัวชี้วัด ข้อที่ ๒.๔ พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนางานและการเรียนรู้ของผู้เรียน

โรงเรียนจึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นที่มาตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนสำคัญที่ขับเคลื่อน กระบวนการต่างๆ ให้ดำเนินไปตามยุทธศาสตร์ เพื่อการพัฒนาผู้เรียน

เป็น คนเก่ง ดี มีความสุข มีความเป็นไทย ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงการพัฒนาครูและบุคลากร  
 สู่มืออาชีพ สามารถช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เปิดโลกทัศน์ มีการพัฒนาตนเอง ได้รับ  
 ประสบการณ์ที่หลากหลาย และเปลี่ยนแนวคิด จากการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ทัศนศึกษา และนำ  
 ความรู้มาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน และสร้างขวัญกำลังใจ  
 ให้กับบุคลากร ซึ่งจะทำให้การเรียนการสอน มีประสิทธิภาพมากขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อส่งเสริมพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ
- ๒.๒ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนครูผู้ช่วยให้ผ่านการประเมินการพัฒนาอย่างเข้ม
- ๒.๓ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากร สร้างนวัตกรรมและผลงาน ( BEST PRACTICE)
- ๒.๔ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาตนเอง ( ID PLAND)
- ๒.๕ เพื่อส่งเสริม การอบรมพัฒนาครูภายในและภายนอก
- ๒.๖ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับ  
 บุคลากรอื่น
- ๒.๗ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรและสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคลากร
- ๒.๘ เพื่อพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล

## ๓. เป้าหมาย

### ๓.๑ เชิงปริมาณ

- ๑) ครูและบุคลากร ร้อยละ ๑๐๐ มีการพัฒนาตนเองสู่มาตรฐานสากล
- ๒) ครู ผู้ช่วย ร้อยละ ๑๐๐ ผ่านการประเมินการพัฒนาอย่างเข้ม
- ๓) ครูและบุคลากร ร้อยละ ๘๐ มีการสร้าง สร้างนวัตกรรมและผลงาน (BEST PRACTICE)
- ๔) ครูและบุคลากร ร้อยละ ๑๐๐มีการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาตนเอง (ID PLAND)
- ๕) กิจกรรมอบรมพัฒนาครูภายในและภายนอก
- ๕) ครูและบุคลากร ร้อยละ ๑๐๐ ได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาทั้งภายในและภายนอก  
 สถานศึกษา
- ๕) ครูและบุคลากร ร้อยละ ๑๐๐ได้ไปศึกษาดูงานเสริมสร้างเอกลักษณ์โรงเรียน/ทัศนศึกษา

๖) ครูและบุคลากร ร้อยละ ๑๐๐ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับบุคลากรอื่น ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

๗) ครูร้อยละ ๑๐๐ได้รับการเสริมขวัญและกำลังใจ มีสัมพันธภาพอันดีกันและกัน มีความรัก ความผูกพันต่อโรงเรียน มีจิตวิญญาณความเป็นครู

๘) กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ระบบข้อมูลสารสนเทศ ระดับ ดี

### ๓.๒ เชิงคุณภาพ

๑) ครูและบุคลากร มีการพัฒนาตนเองสู่มาตรฐานสากล

๒) ครู ผู้ช่วย พัฒนาตนเองและผ่านการประเมินการพัฒนาอย่างเข้ม

๓) ครูและบุคลากร พัฒนาการ สร้างนวัตกรรมและผลงาน ( BEST PRACTICE)

๔) ครูและบุคลากร มีการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาตนเอง ( ID PLAND)

๕)ครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลจากการอบรมสัมมนาทั้งภายใน ภายนอกมาพัฒนา และปรับกลยุทธ์การเรียนการสอน

๖)ครูและบุคลากรทางการศึกษานำประสบการณ์ จากการศึกษาดูงาน ทัศนศึกษา มาพัฒนา ตนเองและหน่วยงาน

๗) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญ กำลังใจ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสุข การอยู่ร่วมกันในองค์กร

๘) กลุ่มงานบริหารงานบุคคล มีระบบข้อมูล สารสนเทศ ที่ชัดเจน

## ๔. กิจกรรม/ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๑. ส่งเสริมพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ	๑. ร้อยละของครูและบุคลากร พัฒนาตนเองสู่มืออาชีพ	๘๕
๒. ส่งเสริมสนับสนุนครูผู้ช่วยให้ผ่านการประเมินการพัฒนาอย่างเข้ม	๒. ร้อยละของครูผู้ช่วย ที่ผ่านการประเมินการพัฒนาอย่างเข้ม ที่ได้รับอบรมพัฒนาทั้งจากภายในและ/หรือภายนอกสถานศึกษา	๑๐๐
๓. ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากร พัฒนาการ สร้างนวัตกรรมและผลงาน ( BEST PRACTICE)	๓. ร้อยละของครูและบุคลากร ที่มีการนำเสนอนวัตกรรมและผลงาน ( BEST PRACTICE)	๙๕
๔. ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากร ครูและบุคลากร มีการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาตนเอง ( ID PLAND )	๔. ร้อยละของครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาตนเอง ( ID PLAND )	๑๐๐
๕. กิจกรรมอบรมพัฒนาครูภายในและภายนอก	๕. ร้อยละของครูและบุคลากรได้รับการอบรมพัฒนา ภายในและภายนอกสถานศึกษา	๑๐๐
๖. กิจกรรมศึกษาดูงานเสริมสร้างเอกลักษณ์โรงเรียน/ทัศนศึกษา	๖. ร้อยละของครูและบุคลากรร่วมศึกษาดูงานเสริมสร้างเอกลักษณ์โรงเรียน /ทัศนศึกษา	๑๐๐
๗. กิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	๗. ร้อยละของครูและบุคลากร ได้รับการเสริมสร้างขวัญ	๑๐๐
๘. กิจกรรมพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล	๘. กลุ่มงานบริหารงานบุคคลมีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ที่ชัดเจน	๑๐๐
๙. กิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านคุณธรรม ความโปร่งใสในองค์กร	๙. ร้อยละของครูและบุคลากรที่ประพฤติดีเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม	ดี  ๑๐๐



## ๕. กิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ

ชื่อกิจกรรม	ปีการศึกษา ๒๕๖๖												
	๐๕	๐๖	๐๗	๐๘	๐๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	
๑. ส่งเสริมพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ													
๒. ส่งเสริมสนับสนุนครูผู้ช่วยให้ผ่านการประเมินการพัฒนาอย่างเข้ม													
๓. ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากร พัฒนาการสร้างนวัตกรรมและผลงาน ( BEST PRACTICE)													
๔. ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรครูและบุคลากร มีการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาตนเอง ( ID PLAND )													
๕. กิจกรรมอบรมพัฒนาครูภายในและภายนอก													
๖. กิจกรรมศึกษาดูงานเสริมสร้างเอกลักษณ์โรงเรียน/ทัศนศึกษา													
๗. กิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ													
๘. กิจกรรมพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล													
๙. กิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านคุณธรรมความโปร่งใสในองค์กร													

๖. รายละเอียดกิจกรรมการดำเนินการและงบประมาณที่ใช้ จำนวน ๘๐,๐๐๐ บาท

๕.๑ เงินงบประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาท

๕.๒ เงินนอกงบประมาณ ๓๐,๐๐๐ บาท

รวม ๘๐,๐๐๐ บาท

ชื่อกิจกรรม	รายละเอียด	ลักษณะรายจ่ายงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
		นอกงบ ฯ	ค่าตอบแทน	ค่าใช้ สอย	ค่าวัสดุ	รวม	
๑. ส่งเสริมพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ	- จัดหาวัสดุให้ครูบุคลากร		-	-	๔,๖๐๐	๔,๖๐๐	ธัญญรัตน์
๒. ส่งเสริมสนับสนุนครูผู้ช่วยให้ผ่านการประเมินการพัฒนาอย่างเข้ม	- จัดหาวัสดุสำหรับครูผู้ช่วย		-		๒,๖๐๐	๒,๖๐๐	ธัญญรัตน์
๓. ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากร พัฒนาการ สร้างนวัตกรรมและผลงาน ( BEST PRACTICE)	- สนับสนุน การประชุมอบรม ให้ความรู้ แก่ครู /บุคลากร		-	๒,๘๐๐	-	๒,๘๐๐	ธัญญรัตน์
๔. ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรครูและบุคลากร มีการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาดตนเอง ( ID PLAND )	- จัดหาวัสดุ ให้ครูบุคลากร		-		๕๐๐	๕๐๐	ธัญญรัตน์
๕. กิจกรรมอบรมพัฒนาครูภายในและภายนอก	- สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการอบรมพัฒนา		-	๕,๐๐๐	๕๐๐	๕,๕๐๐	ธัญญรัตน์
๖. กิจกรรมศึกษาดูงานเสริมสร้างเอกลักษณ์โรงเรียน/ทัศนศึกษา	- ส่งเสริมให้ครู/บุคลากรเข้าศึกษาดูงาน	๒๐๐๐๐	-	๒๐๐๐๐	-	๔๐,๐๐๐	ธัญญรัตน์
๗. กิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	- จัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ	๒๐๐๐๐		๑๑๐๐๐	-	๓๑,๐๐๐	ธัญญรัตน์
๘. กิจกรรมพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล	- จัดหาวัสดุเพื่อพัฒนาระบบงาน				๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	ธัญญรัตน์

๙. กิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านคุณธรรม ความโปร่งใสในองค์กร	-ประชุม อบรม พัฒนา ความเข้มแข็งด้าน คุณธรรม ความโปร่งใส		-	-	๕๐๐	๕๐๐	ธัญญรัตน์
รวม		๕๐๐๐๐	-	๓๘๘๐๐	๑๓,๒๐๐	๙๒,๐๐๐	บริหารงาน บุคคล

### ๗. วิธีการประเมินผล

ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้ ในการประเมิน
๑. ส่งเสริมพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ	สำรวจการเข้าร่วมอบรม สัมมนา / การศึกษาดูงาน และหรือการทัศนศึกษา	แบบสำรวจ
๒. ส่งเสริมสนับสนุนครูผู้ช่วยให้ผ่านการประเมินการพัฒนาอย่าง เข้ม	แบบสอบถาม และแบบ บันทึกผลงาน	แบบสอบถาม และ แบบบันทึก
๓. ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากร พัฒนาการ สร้างนวัตกรรม และผลงาน ( BEST PRACTICE )	การนิเทศติดตามผลจาก การอบรม ฯ	แบบนิเทศติดตามผล
๔. ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรครูและบุคลากร มีการ พัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาตนเอง ( ID PLAND )	แบบประเมินขวัญและ กำลังใจในการทำงาน	แบบบันทึก
๕. กิจกรรมอบรมพัฒนาครูภายในและภายนอก	รายงานการอบรม	แบบรายงาน
๖. กิจกรรมศึกษาดูงานเสริมสร้างเอกลักษณ์โรงเรียน/ทัศนศึกษา	สำรวจความพึงพอใจ	แบบสำรวจ
๗. กิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	สำรวจความพึงพอใจ	แบบสำรวจ
๘. กิจกรรมพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล	รายงาน	แบบรายงาน
๙. กิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านคุณธรรม ความโปร่งใส ในองค์กร	รายงาน	แบบรายงาน

### ๘. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๘.๑. ครูและบุคลากร ได้รับการพัฒนาตนเอง

๘.๒. ครูผู้ช่วยได้รับการพัฒนาและผ่านการประเมินพัฒนาอย่างเข้มทุกคน

๘.๓. โรงเรียนมีผลงานนวัตกรรมและผลงาน

๘.๔. ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเอง มีขวัญกำลังใจ มีความรัก ศรัทธาองค์กร นำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาองค์กร


#### ๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ

๙.๑ นางธัญญรัตน์ ขวัญเมือง

หัวหน้า

๙.๑ นางเพชร เพชรรอด

ผู้ช่วย

ลงชื่อ .....  ..... ผู้เสนอโครงการ

(นางธัญญรัตน์ ขวัญเมือง )

ครู คศ.๑ โรงเรียนบ้านเขาปูน

ลงชื่อ .....  ..... ผู้อนุมัติโครงการ

( นางสาวชญาภา อุบล )

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาปูน

ชื่อโครงการ

โครงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

แผนงาน

ยุทธศาสตร์สร้างความเสมอภาคทางการศึกษา

มาตรฐาน	๒
กลุ่มงานที่รับผิดชอบ	งานบริหารบุคคล
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางธัญญรัตน์ ขวัญเมือง
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
ระยะเวลาดำเนินการ	เมษายน ๒๕๖๖ - มีนาคม ๒๕๖๗
สนองกลยุทธ์ที่	๓

### ๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕ หมวด ๗ **ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา** ที่มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสากล ที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีความพร้อมและเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล ประกอบกับการพัฒนาให้เป็นที่ไปตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครู และแผนการศึกษาชาติ ๒๐ ปี ที่ระบุไว้ว่า **ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา** ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ เพื่อให้เกิดผลที่มั่นคง และก้าวหน้ายิ่งขึ้น

อนึ่งพระราชบัญญัติศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕ กำหนดให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ประกอบกับได้มีการประกาศใช้กฎกระทรวงและการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และกระทรวงศึกษาธิการมีการประกาศใช้มาตรฐานการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๑ สำหรับให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและเตรียมการสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก ในระดับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๓ มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ ๑ คุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการ มาตรฐานที่ ๓ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การดำเนินกลยุทธ์ ด้านการเรียนการสอนโดยครู เพื่อตอบสนองมาตรฐานที่๑ คุณภาพผู้เรียน จะเป็นด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง มีการบริหารจัดการห้องเรียนเชิงบวก สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำผลมาพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ เหตุผล

ดังกล่าวข้างต้น โรงเรียนจึงต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาการเรียนการสอน ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จทางการจัดการศึกษา

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อส่งเสริมครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภายใต้สถานการณ์การเกิดโรคระบาดอุบัติใหม่ และ หรือโรคอุบัติซ้ำ

๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิต

๒.๓ เพื่อส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๔ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีการบริหารจัดการห้องเรียนเชิงบวก

๒.๕ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน

๒.๖ เพื่อส่งเสริมให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

## ๓. เป้าหมาย

### ๓.๑ เชิงปริมาณ

๑) ครูร้อยละ ๑๐๐ มีการ จัดการจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การเกิดโรคระบาดอุบัติใหม่ และหรือโรคอุบัติซ้ำ

๒) ครูร้อยละ ๑๐๐ มีการ จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต

๓) ครูร้อยละ ๑๐๐ มีการ มีการใช้สื่อเทคโนโลยีเทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔) ครูร้อยละ ๑๐๐ มีการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยเน้นปฏิสัมพันธ์เชิงบวก เด็กรักครู ครูรักเด็ก เด็กรักเด็ก เด็กรักที่จะเรียนรู้ เรียนรู้อารมณ์อย่างมีความสุข

๕) ครูร้อยละ ๑๐๐ มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน

๖)ครูร้อยละ ๑๐๐ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้อ

### ๓.๒ เชิงคุณภาพ

๑. ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การเกิดโรคอุบัติใหม่และ หรือโรคอุบัติซ้ำ ได้อย่างเหมาะสม

๒) ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา ที่เน้นผู้เรียนได้เรียนรู้โดยผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรมได้จริง มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้เฉพาะสำหรับผู้มีความจำเป็นและต้องการความช่วยเหลือพิเศษ ผู้เรียนได้รับการฝึกทักษะการแสดงออก แสดงความคิดเห็น สรุปลองค์ความรู้ นำเสนอผลงาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

๓) ครูมีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่หลากหลาย

๔) ครูผู้สอนมีการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยเน้นการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ให้เด็กรักครู ครูรักเด็ก และเด็กรักเด็ก เด็กรักที่จะเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข

๕) ครูผู้สอนมีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อนำไปพัฒนาการเรียนรู้

๖) ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

## ๔. กิจกรรม/ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๑. กิจกรรมส่งเสริมครูบุคลากรจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภาวะโรคอุบัติใหม่หรือโรคอุบัติซ้ำ	๑. ร้อยละของครูที่จัดการเรียนการสอนในสถานการณ์โรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ	๑๐๐
๒. กิจกรรมส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิต	๒. ร้อยละของครูจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิต	๑๐๐
๓. กิจกรรมส่งเสริมให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น	๓. ร้อยละของครูใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑๐๐
๔. กิจกรรมส่งเสริมให้ครูมีการบริหารจัดการห้องเรียนเชิงบวก	๔. ร้อยละของครูมีการบริหารจัดการห้องเรียนเชิงบวก	๑๐๐
๕. กิจกรรมส่งเสริมให้ครูมีการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน	๕. ร้อยละของครูมีการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน	๑๐๐
๖. กิจกรรมส่งเสริมครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	๖. ร้อยละของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	๑๐๐





๖. รายละเอียดกิจกรรมการดำเนินการและงบประมาณที่ใช้ จำนวน . บาท

๖.๑. เงินงบประมาณ ๓๙,๓๐๐ บาท

๖.๒ เงินนอกงบประมาณ - บาท

รวม ๓๙,๓๐๐ บาท

ชื่อกิจกรรม	รายละเอียด	ลักษณะรายจ่ายงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม	
๑. กิจกรรมส่งเสริมครูบุคลากรจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภาวะโรคอุบัติใหม่หรือโรคอุบัติซ้ำ	-จัดหาวัสดุในการสอนแบบ on hand, on line,...	-	-	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	ศุภีพร
๒. กิจกรรมส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิต	-จัดหาวัสดุในการสอนแบบActive learning	-	-	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	ฉัญญรัตน์
๓. เพื่อส่งเสริมให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น	-จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี	-	-	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ฉัญญรัตน์
๔. เพื่อส่งเสริมให้ครูมีการบริหารจัดการห้องเรียนเชิงบวก	-จัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อปรับปรุงห้องเรียน	-	-	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	ฉัญญรัตน์
๕. เพื่อส่งเสริมให้ครูมีการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน	-จัดหาวัสดุสำหรับตรวจสอบ/ประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	-	-	๓๐๐	๓๐๐	ฉัญญรัตน์

๖. เพื่อส่งเสริมให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	-จัดประชุมครูบุคลากร และผู้เกี่ยวข้องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	-	๖,๐๐๐	-	๖,๐๐๐	คู่มือ
รวม		-	๖,๐๐๐	๓๓,๓๐๐	๓๙,๓๐๐	บริหารงานบุคคล

## ๗. วิธีการประเมินผล

ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
๑. ร้อยละของครู จัดการจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การเกิดโรคระบาดอุบัติใหม่และหรือโรคอุบัติซ้ำ	รายงาน	แบบรายงาน
๒. ร้อยละของครูจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิต	สัมภาษณ์	แบบสัมภาษณ์
๓. ร้อยละของครูใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น	สำรวจ	แบบสำรวจ
๔. ร้อยละของครูมีการบริหารจัดการห้องเรียนเชิงบวก	นิเทศน์ ห้องเรียน	บันทึกการ นิเทศน์
๕. ร้อยละของครูมีการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน	นิเทศน์ ห้องเรียน	บันทึกการ นิเทศน์
๖. ร้อยละของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	สำรวจ	แบบสำรวจ

## ๘. ผลที่คาดว่าจะได้รับ


ครูสามารถจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์โรคระบาดอุบัติใหม่และ/หรือโรคอุบัติซ้ำ ได้ตามความเหมาะสม จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญา มีการตรวจสอบและ

ประเมินผู้เรียน นำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เกี่ยวข้องมาพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้เรียน และบุคลากรทางการศึกษาอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุข

#### ๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ

๙.๑ นางธัญญรัตน์ ขวัญเมือง หัวหน้า

๙.๒ นางเพชร เพชรรอด ผู้ช่วย

ลงชื่อ .....  ..... ผู้เสนอโครงการ

( นางธัญญรัตน์ ขวัญเมือง )

ตำแหน่ง ครู คศ.๑ โรงเรียนบ้านเขาปูน

ลงชื่อ .....  ..... ผู้อนุมัติโครงการ

(นางสาวชญาภา อุบล)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาปูน

