

โครงการ	โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ศึกษาดูงาน/งานสร้างขวัญและกำลังใจ)
แผนงาน	ยุทธศาสตร์สร้างความเสมอภาคทางการศึกษา
มาตรฐาน	๓
กลุ่มงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางธัญญรัตน์ ขวัญเมือง, ครูทิพย์ยา เกิดช่วย
ลักษณะโครงการ	☒ โครงการต่อเนื่อง ☐ โครงการใหม่
ระยะเวลาดำเนินโครงการ	พฤษภาคม ๒๕๖๘ – มีนาคม ๒๕๖๙
สนองประเด็นกลยุทธ์ที่	๕

๑. หลักการและเหตุผล

สถานศึกษาเป็นสถานที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการของ ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการดำเนินการทางการศึกษาของสถานศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประชุม วางแผนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ ในการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน มีการรับรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ รวมทั้งการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การจัดการประชุมครูและบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้จัดให้มีโครงการนี้ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีต่อกันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านเขาปูนและในเครือข่ายของโรงเรียน

๒.๒ เพื่อทราบนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียนบ้านเขาปูน

๒.๓ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและทำผลงานทางวิชาการ

๒.๔ เพื่อพัฒนาครูไปสู่ครูมืออาชีพเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา และของเครือข่าย

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เชิงปริมาณ

๓.๑.๑ ร้อยละ 100 บุคลากรในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจที่ดี

๓.๒ เชิงคุณภาพ

๓.๒.๑ บุคลากรในโรงเรียนได้รับขวัญ กำลังใจและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

๔. กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	กิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ	พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ถึง มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙	ครูชัยฤทธิ์ ขวัญเมือง
	๑. เสนอกิจกรรมเพื่อขออนุมัติจากผู้บริหาร		
	๒. จัดทำคำสั่งคณะกรรมการดำเนินงาน		
	๓. ประชุมคณะกรรมการเพื่อวางแผนดำเนินงาน		
	๔. ดำเนินงานตามกิจกรรม		
	๕. สรุปผลการดำเนินงานตามกิจกรรม/และปรับปรุงแก้ไข ปัญหาที่พบ		
๒	กิจกรรมศึกษาดูงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ถึง มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙	ครูชัยฤทธิ์ ขวัญเมือง
	๑. เสนอกิจกรรมเพื่อขออนุมัติจากผู้บริหาร		
	๒. จัดทำคำสั่งคณะกรรมการดำเนินงาน		
	๓. ประชุมคณะกรรมการเพื่อวางแผนดำเนินงาน		
	๔. ดำเนินงานตามกิจกรรม		
	๕. สรุปผลการดำเนินงานตามกิจกรรม/และปรับปรุงแก้ไข ปัญหาที่พบ		

๕. งบประมาณที่ใช้

ใช้งบประมาณจากเงินอุดหนุน.....ค่าจัดการเรียนการสอน จำนวน.....๒๕,๕๐๐.....บาท

งบประมาณทั้งสิ้น.....๒๕,๕๐๐.....บาท โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ที่	กิจกรรม	งบประมาณ				รวม
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	ค่าครุภัณฑ์	
๑	กิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ					
	๑.๑ กระดาษ A๔	-	-	๕๐๐	-	๕๐๐
	๑.๒ การบำรุงขวัญกำลังใจและการเยี่ยมในโอกาสต่างๆ	-	-	๔,๕๐๐	-	๔,๕๐๐
รวมประมาณการของกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ		-	-	๕,๐๐๐	-	๕,๐๐๐

๒	กิจกรรมศึกษาดูงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
	๒.๑ ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	๒๕,๐๐๐	-	๒๕,๐๐๐
รวมประมาณการของกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ		-	-	๒๕,๐๐๐	-	๒๕,๐๐๐
รวมกิจกรรมทั้งหมด		-	-	๒๕,๐๐๐	-	๒๕,๐๐๐

๖. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
๑. -ครูและบุคลากรมีขวัญ และกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	สำรวจ	แบบสำรวจ
๒. ครูและบุคลากรมีขวัญ และกำลังใจดีขึ้น มีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกัน และกัน มีความรักความ ผูกพันต่อโรงเรียน	สำรวจ	แบบประเมินความพึงพอใจ
๓. จำนวนของข้าราชการครูที่ได้รับความรู้ด้านวิชาการ	สอบถาม/ความพึงพอใจ	แบบสอบถาม/ แบบความพึงพอใจ
๔. จำนวนครู บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพคิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐	สอบถาม/ความพึงพอใจ	แบบสอบถาม/ แบบความพึงพอใจ

๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๗.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านเขาปูน มีความสามัคคีและ ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านวิชาการสูงขึ้น มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น

๗.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ตามศักยภาพ

๗.๓ ข้าราชการครูและบุคลากร สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพส่งผลแก่ผู้รับบริการ สูงสุด

ลงชื่อ นิศกรรัตน์ ผู้เสนอโครงการ

(นางธัญญรัตน์ ขวัญเมือง)

ครู โรงเรียนบ้านเขาปูน

ลงชื่อ อุบล ผู้อนุมัติโครงการ/กิจกรรม

(นางสาวชญาภา อุบล)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาปูน

โครงการ	โครงการพัฒนาครูและบุคลากรสู่มืออาชีพ
แผนงาน	ยุทธศาสตร์สร้างความเสมอภาคทางการศึกษา
มาตรฐาน	๓
กลุ่มงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางธัญญรัตน์ ขวัญเมือง
ลักษณะโครงการ	☒ โครงการต่อเนื่อง ☐ โครงการใหม่
ระยะเวลาดำเนินโครงการ	พฤษภาคม ๒๕๖๘ - มีนาคม ๒๕๖๙
สนองประเด็นกลยุทธ์ที่	๕

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 สำหรับให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและเตรียมการสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก ในระดับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๓ มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ ๑ คุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการ มาตรฐานที่ ๓ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับมาตรฐานที่ ๒ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ตัวชี้วัด ข้อที่ ๒.๔ พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนางานและการเรียนรู้ของผู้เรียน

โรงเรียนจึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนสำคัญที่ขับเคลื่อน กระบวนการต่างๆ ให้ดำเนินไปตามยุทธศาสตร์ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนเป็น คนเก่ง ดี มีความสุข มีความเป็นไทย ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงการพัฒนาครูและบุคลากรสู่

มีอาชีพ สามารถช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เปิดโลกทัศน์ มีการพัฒนาตนเอง ได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย และเปลี่ยนแนวคิด จากการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ทักษะศึกษา และนำ ความรู้มาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ซึ่งจะทำให้การเรียนการสอน มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๒.๒ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนครูผู้ช่วยให้ผ่านการประเมินการพัฒนาอย่างเข้ม
- ๒.๓ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากร สร้างนวัตกรรมและผลงาน (BEST PRACTICE)
- ๒.๔ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาดตนเอง (ID PLAND)
- ๒.๕ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบครบวงจร
- ๒.๖ เพื่อจัดเก็บข้อมูลให้เกิดความสมบูรณ์
- ๒.๗ เพื่อให้การติดตามและติดต่อประสานงานได้เร็วขึ้น
- ๒.๘ เพื่อให้การใช้วัสดุอุปกรณ์ภายในฝ่ายมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เชิงปริมาณ

๓.๑.๑ ครูและบุคลากรทางการศึกษาร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๑.๒ ครูผู้ช่วย ร้อยละ ๑๐๐ ผ่านการประเมินการพัฒนาอย่างเข้ม

๓.๑.๓ ครูและบุคลากร ร้อยละ ๑๐๐ มีการสร้าง สร้างนวัตกรรมและผลงาน (BEST PRACTICE)

๓.๑.๔ ครูและบุคลากร ร้อยละ ๑๐๐ มีการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาดตนเอง (ID PLAND)

๓.๑.๕ บุคลากรของโรงเรียนบ้านเขาปูนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๑.๖ ทำให้ระบบการบริหารงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

๓.๑.๗ วัสดุพร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ เชิงคุณภาพ

๓.๒.๑ ครูและบุคลากรทางการศึกษา นำผลที่ได้จากการอบรมมาพัฒนาตนเอง และนำไปใช้ในการจัดการเรียน การสอนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐

๓.๒.๒ ครูผู้ช่วย พัฒนาตนเองและผ่านการประเมินการพัฒนาอย่างเข้ม

๓.๒.๓ ครูและบุคลากร พัฒนาการ สร้างนวัตกรรมและผลงาน (BEST PRACTICE)

๓.๒.๔ ครูและบุคลากร มีการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาดตนเอง (ID PLAND)

๓.๒.๕ บุคลากรของโรงเรียนบ้านเขาปูน ได้รับความสะดวกในการรับ บริการจากฝ่ายงาน ส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร

๓.๒.๖ การบริหารกลุ่มบริหารงานบุคคลเกิดความสมบูรณ์และเป็นปัจจุบันร้อยละ ๙๕

๔. กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	ส่งเสริมพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ	พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ถึง มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙	ครูอัมมรัตน์ ขวัญเมือง
	๑. เสนอกิจกรรมเพื่อขออนุมัติจากผู้บริหาร		
	๒. การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้กับคณะครูบุคลากรทางการศึกษา		
	๓. ดำเนินงานตามกิจกรรม		
	๔. สรุปผลการดำเนินงาน/และปรับปรุงแก้ไข ปัญหาที่พบ		
๒	ส่งเสริมสนับสนุนครูผู้ช่วยให้ผ่านการประเมินการพัฒนาอย่างเข้ม	พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ถึง มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙	ครูอัมมรัตน์ ขวัญเมือง
	๑. เสนอกิจกรรม		
	๒. แจ้งคณะครู		
	๓. ดำเนินงาน		
	๔. สรุปผลการดำเนินงาน/และปรับปรุงแก้ไข ปัญหาที่พบ		
๓	ดำเนินงานตามกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรพัฒนาการ สร้างนวัตกรรมและผลงาน (BEST PRACTICE , ID PLAN)	พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ถึง มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙	ครูอัมมรัตน์ ขวัญเมือง
	๑. เสนอโครงการ		
	๒. แจ้งคณะครู		
	๓.ดำเนินงานตามกิจกรรม		
	๔.สรุปผลการดำเนินงาน/และปรับปรุงแก้ไข ปัญหาที่พบ		
๔	กิจกรรมพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล	พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ถึง มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙	ครูอัมมรัตน์ ขวัญเมือง
	๑. สำรวจปัจจัยพื้นฐานและความต้องการเพื่อเสนอกิจกรรม		
	๒. จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์		
	๓. ดำเนินการตามกิจกรรม		
	๔.สรุปผลการดำเนินงาน/และปรับปรุงแก้ไข ปัญหาที่พบ		

๕. งบประมาณที่ใช้

ใช้งบประมาณจากเงินอุดหนุน.....ค่าจัดการเรียนการสอน.....จำนวน.....๓๘,๐๐๐.....บาท

งบประมาณทั้งสิ้น.....๓๘,๐๐๐.....บาท โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา				รวม
		ค่า ตอบแทน	ค่า ใช้สอย	ค่าวัสดุ	ค่า ครุภัณฑ์	
๑	ส่งเสริมพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ					
	๑.๑ กิจกรรมประชุมอบรม สัมมนา ผู้บริหารและครู ให้ความรู้ แก่ครู /บุคลากร	-	๕,๐๐๐	-	-	๕,๐๐๐
	รวม	-	๕,๐๐๐	-	-	๕,๐๐๐
๒	ส่งเสริมสนับสนุนครูผู้ช่วยให้ผ่านการประเมิน การพัฒนาอย่างเข้ม					
	๒.๑ ค่าวัสดุอุปกรณ์/	-	-	๓,๐๐๐	-	๓,๐๐๐
	รวม	-	-	๓,๐๐๐	-	๓,๐๐๐
๓	ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากร พัฒนาการ สร้างนวัตกรรมและผลงาน					
	๓.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา พัฒนา ตนเองโดยยึดหลักการประเมิน	-	-	๕,๐๐๐	-	๕,๐๐๐
	รวม	-	-	๕,๐๐๐	-	๕,๐๐๐
๔	กิจกรรมพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล					
	๔.๑ กระดาษ A๔	-	-	๓,๕๐๐	-	๓,๕๐๐
	๔.๒ ตลับหมึก	-	-	๓,๕๐๐	-	๓,๕ ๐๐
	๔.๓ ค่าวัสดุอุปกรณ์	-	-	๑๘,๐๐๐	-	๑๘,๐๐๐
	รวม	-	-	๒๕,๐๐๐	-	๒๕,๐๐๐
รวมกิจกรรมทั้งหมด		-	๕,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	-	๓๘,๐๐๐

๖. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
๑. ส่งเสริมพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ	สำรวจการเข้าร่วมอบรม สัมมนา / การศึกษาดูงาน และหรือการทัศนศึกษา	แบบสำรวจ
๒. ส่งเสริมสนับสนุนครูผู้ช่วยให้ผ่านการประเมินการพัฒนา อย่างเข้ม	แบบสอบถาม และแบบ บันทึกผลงาน	แบบสอบถาม และ แบบบันทึก
๓. ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากร พัฒนาการ สร้างนวัตกรรม และผลงาน (BEST PRACTICE, ID PLAN)	สอบถาม/ความพึง พอใจ	แบบสอบถาม/ แบบความพึงพอใจ
๔. กิจกรรมพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล	รายงาน	แบบรายงาน

๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๗.๑. ครูและบุคลากร ได้รับการพัฒนาตนเอง

๗.๒. ครูผู้ช่วยได้รับการพัฒนาและผ่านการประเมินพัฒนาอย่างเข้มทุกคน

๗.๓. โรงเรียนมีผลงานนวัตกรรมและผลงาน

๗.๔. ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเอง นำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาองค์กร

ลงชื่อ นิศกรรต์ ผู้เสนอโครงการ

(นางธัญญรัตน์ ขวัญเมือง)

ครู โรงเรียนบ้านเขาปูน

ลงชื่อ อุบล ผู้อนุมัติโครงการ/กิจกรรม

(นางสาวชญาภา อุบล)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาปูน

โครงการ	จ้างบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
แผนงาน	ยุทธศาสตร์สร้างความเสมอภาคทางการศึกษา
สนองมาตรฐาน	๓,๕,๗
กลุ่มงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคลากร
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางธัญญรัตน์ ขวัญเมือง
ลักษณะโครงการ	☒ โครงการต่อเนื่อง ☐ โครงการใหม่
ระยะเวลาดำเนินโครงการ	เมษายน ๒๕๖๘ – มีนาคม ๒๕๖๙
สนองประเด็นกลยุทธ์ที่	๗

๑. หลักการและเหตุผล

เป็นที่ทราบทั่วไปว่าครูและบุคลากรในสถานศึกษา เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญมากในการ จัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนดไว้ สำหรับโรงเรียนระดับ ขยายโอกาส การมีครูที่มีคุณวุฒิหรือวิชาเอกตรงกับวิชาที่สอน และการมีบุคลากรลูกจ้างที่เพียงพอกับภาระ งานที่ต้องรับผิดชอบ ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นมากต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา จาก ข้อมูลจำนวนครูและบุคลากรในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ พบว่าโรงเรียนบ้านเขาปูนขาดแคลนอัตรากำลัง ครูผู้สอนในสาขาวิชาเอก อีกทั้งมีอัตรากำลังลูกจ้างไม่เพียงพอกับปริมาณงานด้านการดูแลอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและ การรักษาความปลอดภัยของโรงเรียน ทางโรงเรียนได้นำปัญหาดังกล่าวมาปรึกษาหารือ คณะกรรมการสถานศึกษาและที่ประชุมผู้ปกครองนักเรียน ทั้งสององค์กรได้มีมติเห็นชอบให้โรงเรียน ดำเนินการจัดจ้างบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาได้ โดยใช้งบประมาณทั้งในส่วนที่โรงเรียนมี อยู่เดิมและระดมทุนในรูปแบบเงินบำรุงการศึกษาเพื่อใช้จ้างบุคลากร ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานของ โรงเรียน ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นไปตามมติเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษาและมติที่ประชุมผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มบริหารงานบุคคลจึงจัดทำโครงการ “จ้าง บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา” ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑. เพื่อให้โรงเรียนมีอัตรากำลังครูผู้สอนในสาขาวิชาเอกที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา
๒. ๒. เพื่อให้โรงเรียนมีอัตรากำลังลูกจ้างเพียงพอกับปริมาณงานด้านการดูแลอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและการรักษาความปลอดภัยของโรงเรียน

๓. เป้าหมาย

- ผลการประเมินมาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการ
๑. มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา คุณภาพไม่น้อยกว่า ระดับ ดี
๒. พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ คุณภาพไม่น้อยกว่า ระดับ ดี

๔. กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	๑. ประชุมทบทวนข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรของโรงเรียน ระดมความคิดเห็นผู้เกี่ยวข้อง กับงานอัตรากำลังวิเคราะห์ ภาระงาน ความจำเป็นและความต้องการในการใช้อัตรากำลัง ๒. สรุปรประเด็นปัญหา นำไปปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย ๓. ดำเนินการตามระเบียบ ข้อกฎหมายหรือ แนวปฏิบัติที่ เกี่ยวข้องในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน ๑. ๔. เขียนโครงการเสนอต่อสถานศึกษาเพื่อพิจารณาอนุมัติ	เมษายน พ.ศ.๒๕๖๘ ถึง มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๙	ครูธัญญรัตน์ ขวัญเมือง
๒	๑. จัดทำสัญญาจ้างและออกคำสั่งมอบหมาย ภาระงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรในโครงการทุกคน ๒. บุคลากรในโครงการทุกคน ปฏิบัติงานตาม สัญญาและ ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้การควบคุมดูแลของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		

	๓. ดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณค่าจ้างตาม วันเวลาที่ กำหนด		
๓	๑. นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร และการ ดำเนินงานตามโครงการ ๔. ๒. สอบถามความเห็น ความพึงพอใจของ ผู้เกี่ยวข้อง		
๔	๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และความพึง พพอใจของผู้เกี่ยวข้องเพื่อเป็น ข้อมูลในการจ้างรอบต่อไป ๕. ๒. จัดทำรายงานการดำเนินโครงการเสนอ ต่อผู้บริหารและ นำผลการดำเนินงานไป ปรับใช้ในการดำเนินโครงการครั้ง ต่อไป		

๕. งบประมาณที่ใช้

ใช้งบประมาณจากเงินอุดหนุน.....เงินรายได้สถานศึกษา.....จำนวน.....๑๒๐,๐๐๐...บาท

งบประมาณทั้งสิ้น.....๑๒๐,๐๐๐.....บาท โดยมีรายละเอียดดัง ต่อไปนี้

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา				รวม
		ค่า ตอบแทน	ค่า ใช้สอย	ค่าวัสดุ	ค่า ครุภัณฑ์	
๑	โครงการปรับปรุงทำเนียบบุคลากรและ โครงสร้างการบริหาร					
	๑.๑ ครูอัตราจ้างดนตรี- นาฏศิลป์	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐
รวมกิจกรรมทั้งหมด		๑๒๐,๐๐๐	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐

๖. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
๑. ระดับคุณภาพของ การวาง แผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา	ตรวจเอกสารครู รายบุคคล ตาม ตัวชี้วัด – สอบถามครู	- แบบวิเคราะห์ ข้อมูล มาตรฐาน ที่ ๗ - แบบสอบถาม
๒. ระดับคุณภาพของการมีส่วนร่วม ของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และ การร่วม รับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาให้มี คุณภาพและได้ มาตรฐาน	- สอบถามครู	- แบบสอบถาม

๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การดำเนินโครงการดังกล่าว จะช่วยให้โรงเรียนบ้านเขาปูนมีอัตรากำลังครูผู้สอนในสาขา วิชาเอกที่ เพียงพอและเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มีอัตราก าลังลูกจ้างเพียงพอกับ ปริมาณงาน ด้านการดูแลอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและการรักษาความปลอดภัยของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้ ผล การ ประเมินมาตรฐาน

๑. กระบวนการบริหารและการจัดการ มีคุณภาพ ไม่น้อยกว่า ระดับ ดี

๒. จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพไม่น้อยกว่า ระดับ ดี และ

๓. จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้มี คุณภาพไม่ น้อยกว่าระดับดี

ลงชื่อ  ผู้เสนอโครงการ

(นางธัญญรัตน์ ขวัญเมือง)

ครู โรงเรียนบ้านเขาปูน

ลงชื่อ  ผู้อนุมัติโครงการ/กิจกรรม

(นางสาวชฎาภา อุดล)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาปูน