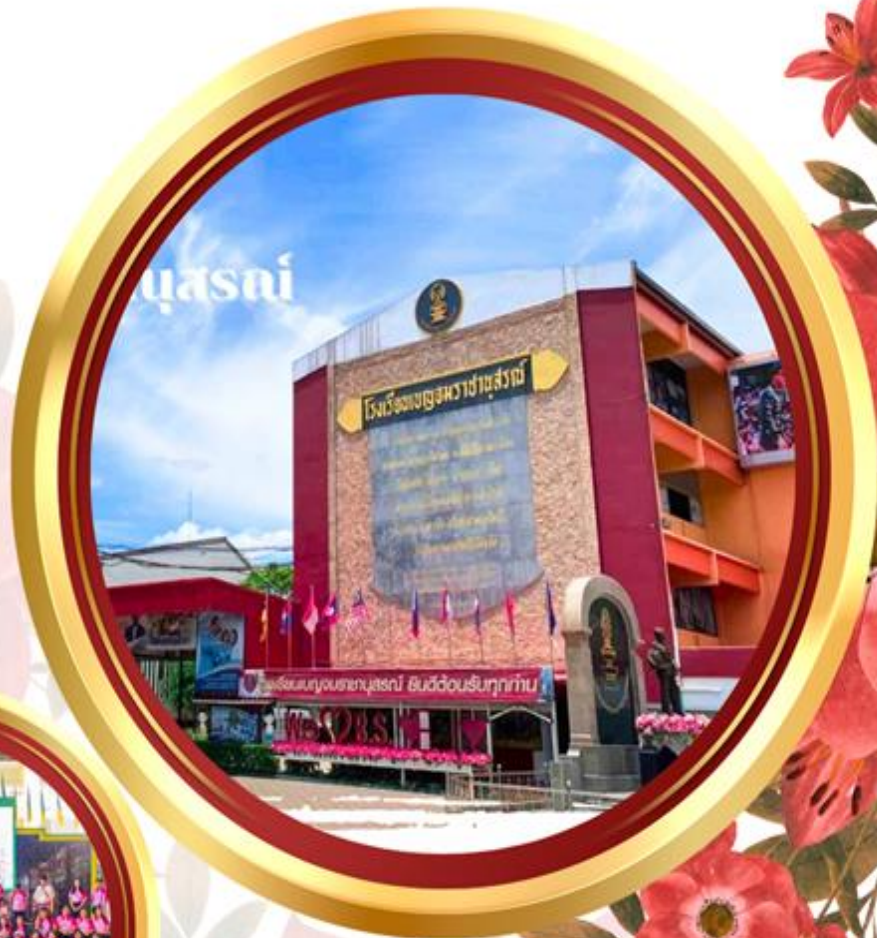


โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์
งานบุคคล



แผนพัฒนานาบุคลากร



งานบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคลและงบประมาณ

คำนำ

การวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ จะสามารถสนับสนุนและผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนดได้ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ระบบการบริหารงานและดำเนินงานต่าง ๆ ของทุกองค์กร สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้นระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๙ - พ.ศ.๒๕๗๓) เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศของรัฐบาลและเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ อันจะเป็นเครื่องมือส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุก ๆ ด้าน ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

งานบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคลและงบประมาณ

มิถุนายน ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ความเป็นมา

๑

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

๑

การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย

๒

ข้อมูลครูและบุคลากร

๗

ข้อมูลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑๒

ระยะ ๕ ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๙ - พ.ศ.๒๕๗๓)

แผนพัฒนาบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ ๒๕๖๙ - ๒๕๗๓

๑๓

การดำเนินโครงการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

๑๕

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์

ความเป็นมา

การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน เป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ดังนั้น องค์กรจำเป็นจะต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรและนโยบายการบริหารงานทรัพยากรในสถานศึกษา ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและนโยบายการบริหารงานทรัพยากร ในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยกำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบด้าน

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ แบ่งเป็น ๕ ด้าน ได้แก่

ด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน

ด้านที่ ๒ การสรรหา

ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร

ด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านที่ ๕ การเข้าถึงข้อมูล

แนวปฏิบัตินโยบาย ด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน

การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการ วิชาเอกของสถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งมีแนวปฏิบัติดังนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์สังเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลและแผนอัตรากำลังระยะยาว ๓ ปี เพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับสถานศึกษา

๒. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓ – ๕ ปี ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการปฏิบัติงานประจำปี และเพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามความต้องการและตามมาตรฐานวิชาเอกที่ต้องการในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงและแผนการปฏิรูปประเทศ และแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๓. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ และฐานข้อมูลวิชาเอกที่มีและที่ควรมีในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. จัดทำแผนกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้ในการสรรหาและกำหนดตำแหน่งให้พอเพียงต่อการจัดการเรียนการสอนของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ผลการดำเนินงาน

๑. โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ มีแผนอัตรากำลังระยะยาว และระยะสั้น ที่สอดคล้องกับนโยบายปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางประกอบการบริหารอัตรากำลัง และนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. สถานศึกษามีอัตรากำลังเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีครูตามมาตรฐานวิชาเอกสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

แนวปฏิบัตินโยบาย ด้านที่ ๒ การสรรหา

โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ มีกระบวนการสรรหา ว่าจ้าง และดูแล (Onboard) บุคลากรใหม่ โดยโรงเรียนได้มอบหมายให้งานบุคคล กลุ่มบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ร่วมกับกลุ่มบริหารวิชาการ และกลุ่มบริหารทั่วไปดำเนินการในการอำนวยความสะดวกและเสริมสร้างบรรยากาศให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสุข มีความสะดวก และมีความสบายใจในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทาง ดังนี้

๑ กระบวนการสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง และดูแลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างชั่วคราว (ครูอัตราจ้าง เจ้าหน้าที่สำนักงาน และนักการภารโรง)

๑.๑. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในการสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างชั่วคราว (ครูอัตราจ้าง เจ้าหน้าที่สำนักงาน และนักการภารโรง)

๑.๒. ประชุม วางแผนการดำเนินงาน จัดทำแบบสำรวจอัตรากำลังที่ขาดแคลนจากอัตรากำลังเกษียณอายุราชการ อัตราการขอย้ายสถานศึกษาที่มีผล การลาออกตามเหตุจำเป็น และความต้องการครูจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ กลุ่มงาน กลุ่มบริหารงาน และสำนักงาน โดยพิจารณาจากจำนวนชั่วโมงสอนภาระงาน

๑.๓. กรณี ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์อัตรากำลังพิจารณาภาระงานและวางกรอบจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามกลุ่มสาระฯ กลุ่มงาน/กลุ่มบริหาร ตามกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเสนอขออัตรากำลังไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒๖ เพื่อให้ดำเนินการจัดสรรอัตรากำลังที่ต้องการ หรือขาดแคลนมายังโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์

กรณี ลูกจ้างชั่วคราว (ครูอัตราจ้าง เจ้าหน้าที่สำนักงาน และนักการภารโรง) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์อัตรากำลัง พิจารณาภาระงานและวางกรอบจำนวนบุคลากรปฏิบัติงานตามกลุ่มสาระฯ กลุ่มงาน/กลุ่มบริหาร ตามกรอบอัตรากำลังและเป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่งงานที่โรงเรียนกำหนด ดำเนินการประกาศรับสมัครทุกช่องทาง กำหนดแนวทางพร้อมจัดทำคำสั่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือก /ดำเนินการสอบคัดเลือก/ประกาศผลสอบคัดเลือก และทำสัญญาจ้าง

๑.๔. ดำเนินการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ โดยกลุ่ม/ฝ่ายบริหาร ๔ กลุ่ม/ฝ่าย และงานบุคคล พร้อมให้บุคลากรใหม่ทำแบบสอบถามและแบบประเมินด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณวุฒิ (certifications) และสมรรถนะการทำงาน จากนั้น งานบุคคลนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และจัดบุคลากรตามกลุ่มงานเพื่อปฏิบัติงาน

๑.๕. นิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร

๑.๖. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

๑.๗. กรณี ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปผลการประเมินแล้วนำผลมาวิเคราะห์เพื่อทบทวน ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน หากอยู่ในเกณฑ์ปรับปรุง จัดให้มีการอบรม พัฒนาบุคลากร หรือการสอนงานเพิ่มเติม และดำเนินการนิเทศ ติดตาม หากอยู่ในเกณฑ์ผ่าน โรงเรียนจะมอบใบประกาศนียบัตร จัดทำป้ายแสดงความยินดี หรือมอบขวัญกำลังใจ เพื่อสร้างกำลังใจให้กับบุคลากรใหม่ในการปฏิบัติหน้าที่

กรณี ลูกจ้างชั่วคราว (ครูอัตราจ้าง เจ้าหน้าที่สำนักงาน และนักการภารโรง) สรุปผลการประเมินแล้วนำผลมาวิเคราะห์เพื่อทบทวนการต่อสัญญาจ้าง และเสนอฝ่ายบริหาร

ผลการดำเนินงาน

๑) โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สามารถดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนด ตามความขาดแคลนและความต้องการวิชาเอกตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำไว้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๒) โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะตามมาตรฐานตำแหน่ง สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามภารกิจและตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

๓) โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ ได้ดำเนินการสรรหา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการได้ตรงตามความต้องการ จำเป็น และตามมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษาอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

แนวปฏิบัตินโยบาย ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนพัฒนา บุคลากร ทั้งความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนา เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งรองรับภารกิจที่มีการปรับเปลี่ยน ระบบการผลิตและการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตรงตามความต้องการ เป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง โดยนำ Digital Platform มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา อบรมครูและการจัดทำฐานข้อมูลกำลังคน เพื่อเก็บรวบรวมประวัติครู ประวัติการพัฒนาฝึกอบรม นำไปสู่การวิเคราะห์วางแผนกำลังคนได้อย่างต่อเนื่อง สามารถดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องกับความต้องการความจำเป็นของสถานศึกษา
๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการความเป็นในการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท เพื่อวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาทักษะ และสมรรถนะของตนเองด้วยรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) : PLC
๔. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์
๕. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามความถนัดและความรู้ความสามารถ
๖. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากร เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับพัฒนาบุคลากร
๗. ส่งเสริมการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสังกัด

ผลการดำเนินงาน

๑) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย สามารถนำผลที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) : PLC

๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัลดีเด่นตาม โครงการ/กิจกรรม ที่หน่วยงานภาครัฐและเอกชนกำหนดในทุกระดับ ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษาระดับจังหวัด และระดับชาติ

๓) โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ จัดกิจกรรมเพื่อมอบรางวัล เกียรติบัตร ให้แก่สถานศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษา ครูบุคลากร พนักงานราชการ ลูกจ้าง ทุกตำแหน่งทุกระดับ ที่มีผลงานดีเด่นและได้รับรางวัล ตามวาระที่เหมาะสม เพื่อเป็นการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่ผู้ได้รับรางวัล ทุกประเภท

๔) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้เลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

แนวปฏิบัตินโยบาย ด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

๑. จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่การจัดตั้งกองทุนออมทรัพย์ครูโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ การมอบเกียรติบัตร/วุฒิบัตร หรือช่อดอกไม้แสดงความยินดีการจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร การมอบของเยี่ยมไข้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง

๓. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบที่ทางราชการกำหนด

๔. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๕. จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

๖. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ผลการดำเนินงาน

- ๑) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเบญจราษฎร์นุสรณ์ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร
- ๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเบญจราษฎร์นุสรณ์ ปฏิบัติหน้าที่ตามมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล
- ๓) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเบญจราษฎร์นุสรณ์ มีความพึงพอใจในการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่าง ๆ

แนวปฏิบัตินโยบาย ด้านที่ ๕ การเข้าถึงข้อมูล

- ๑) มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาโดยครบถ้วนอย่างเป็นระบบระเบียบ สามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว
- ๒) มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วนทุกกระบวนการที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม

ผลการดำเนินงาน

- ๑) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเบญจราษฎร์นุสรณ์ มีสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกรวดเร็ว
- ๒) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วนทุกกระบวนการที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม

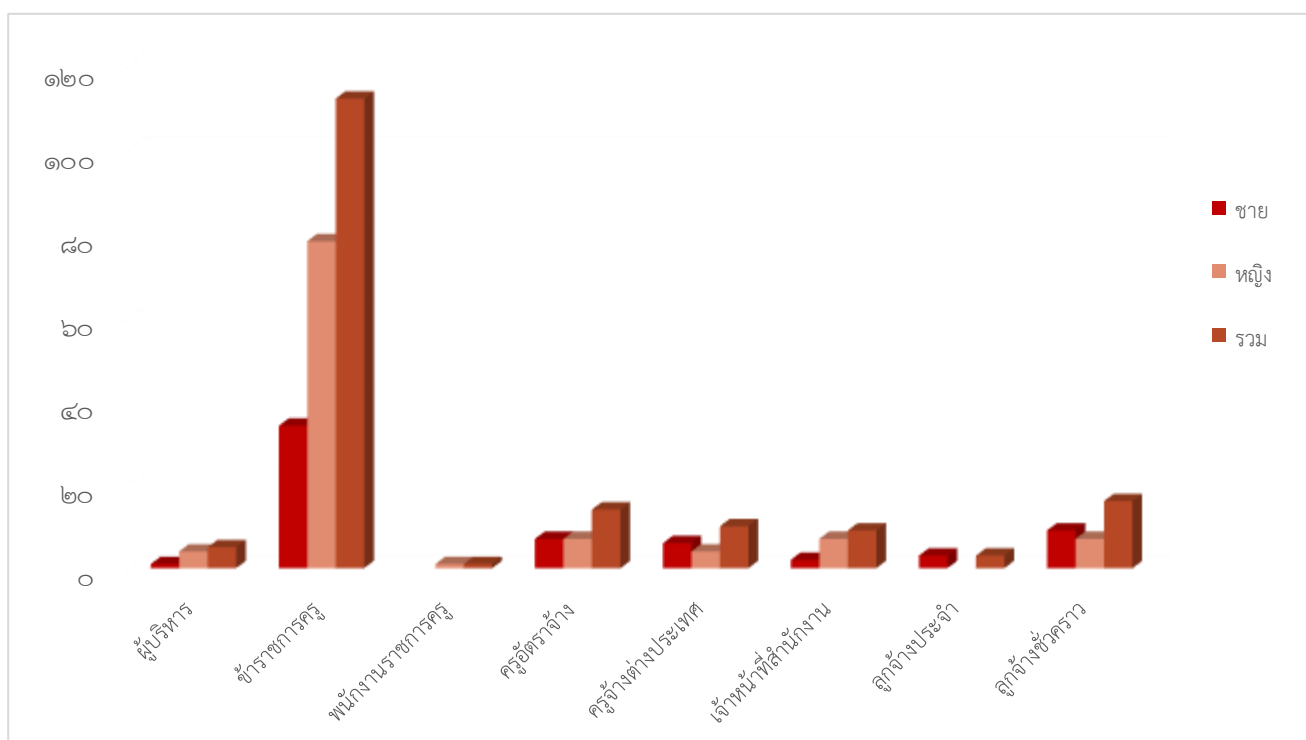
ข้อมูลบุคลากร

จำนวนผู้บริหาร จำนวนครูจำแนกตามสาขาวิชา จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้น คุณลักษณะ
 ตารางที่ ๑ จำนวนบุคลากร ปีการศึกษา ๒๕๖๘

ที่	ประเภท	จำนวนคน		
		ชาย	หญิง	รวม
๑	ผู้บริหาร	๔	๑	๕
๒	ข้าราชการครู	๓๔	๗๘	๑๑๒
๓	พนักงานราชการ	-	๑	๑
๔	ครูอัตราจ้าง	๗	๗	๑๔
๕	ครูจ้างต่างประเทศ	๖	๔	๑๐
๖	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสำนักงาน	๒	๗	๙
๗	ลูกจ้างประจำ	๓	-	๓
๘	ลูกจ้างชั่วคราว	๙	๗	๑๖
รวมทั้งสิ้น		๖๕	๑๐๕	๑๗๐

ข้อมูล ณ วันที่: ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

แผนภูมิที่ ๑ แสดงจำนวนบุคลากรประจำปีการศึกษา ๒๕๖๘

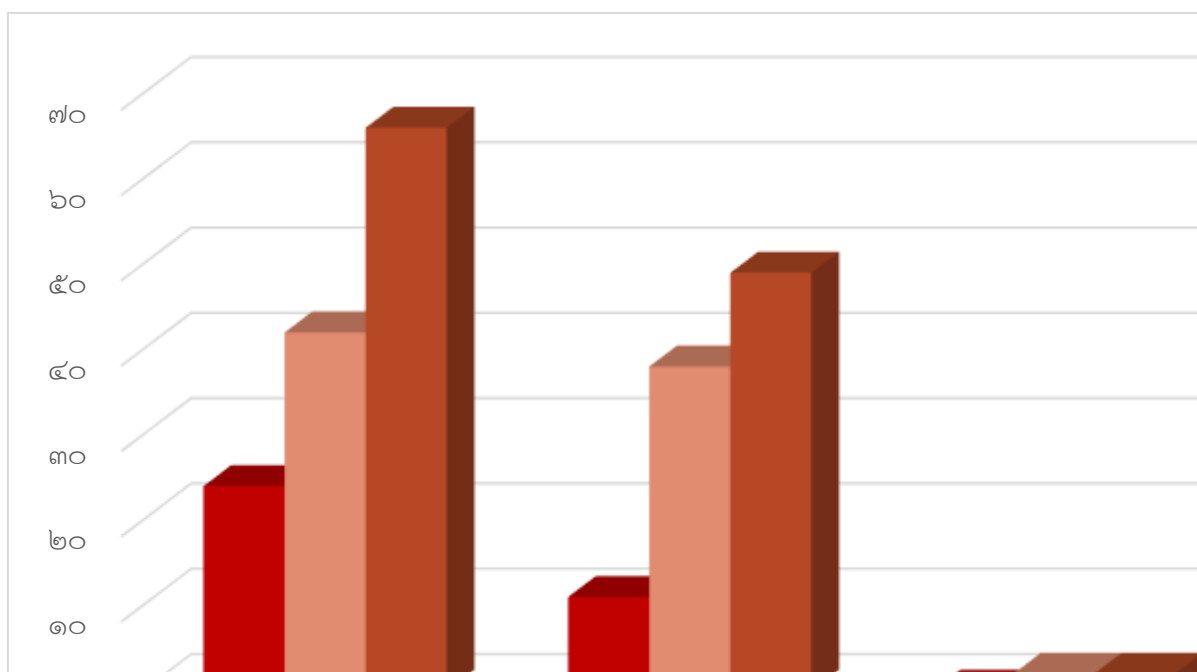


ตารางที่ ๒ วุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากรประเภทข้าราชการครู ปีการศึกษา ๒๕๖๘

ที่	ประเภท	จำนวน(คน)		
		ชาย	หญิง	รวม
๑	ปริญญาตรี	๒๔	๔๒	๖๖
๒	ปริญญาโท	๑๑	๓๘	๔๙
๓	ปริญญาเอก	-	๒	๒
รวมทั้งสิ้น		๓๕	๘๒	๑๑๗

ข้อมูล ณ วันที่: ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

แผนภูมิที่ ๒ แสดงวุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากร ปี ๒๕๖๘

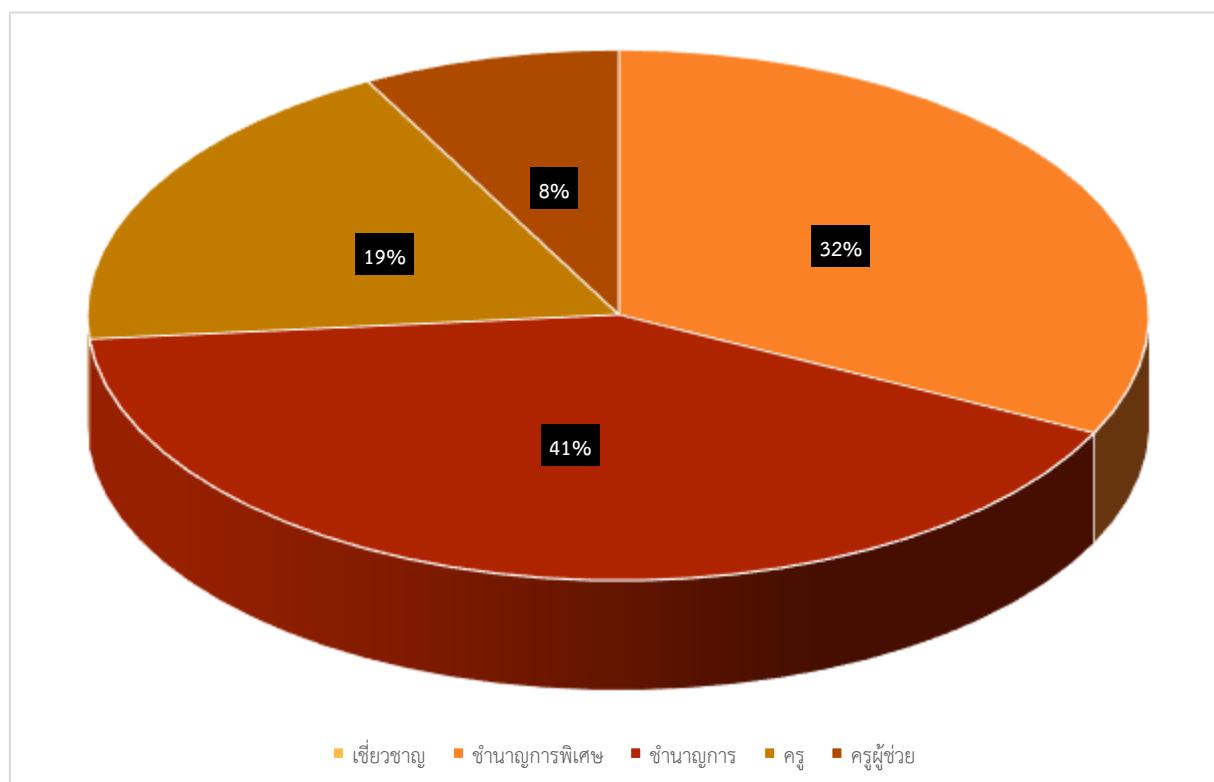


ตารางที่ ๓ ข้อมูลวิทยฐานะของข้าราชการครูโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ (แยกตามกลุ่มงาน/กลุ่มสาระฯ)

ที่	กลุ่มงาน/กลุ่มสาระการเรียนรู้	ตำแหน่งวิทยฐานะ					
		ครูผู้ช่วย	ครู	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	รวม
๑	ฝ่ายบริหารโรงเรียน	-	-	๑	๔	-	๕
๒	สนับสนุนการสอน	-	๑	๓	-	-	๔
๓	ภาษาไทย	-	๒	๗	๔	-	๑๓
๔	คณิตศาสตร์	๑	๕	๖	๒	-	๑๔
๕	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๔	๖	๖	๑๑	-	๒๗
๖	สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	๓	๖	๒	-	๑๑
๗	สุขศึกษาและพลศึกษา	๑	๑	๕	๑	-	๘
๘	ศิลปะ	-	๓	๒	๑	-	๖
๙	การงานอาชีพ	-	๑	๓	๔	-	๘
๑๐	ภาษาต่างประเทศ	๒	๔	๙	๖	-	๒๑
รวมทั้งสิ้น		๘	๑๙	๔๒	๓๓	-	๑๑๗

ข้อมูล ณ วันที่ : ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

แผนภูมิที่ ๓ แสดงข้อมูลวิทยฐานะของข้าราชการครู (แยกตามกลุ่มงาน/กลุ่มสาระการเรียนรู้) ปีการศึกษา ๒๕๖๘

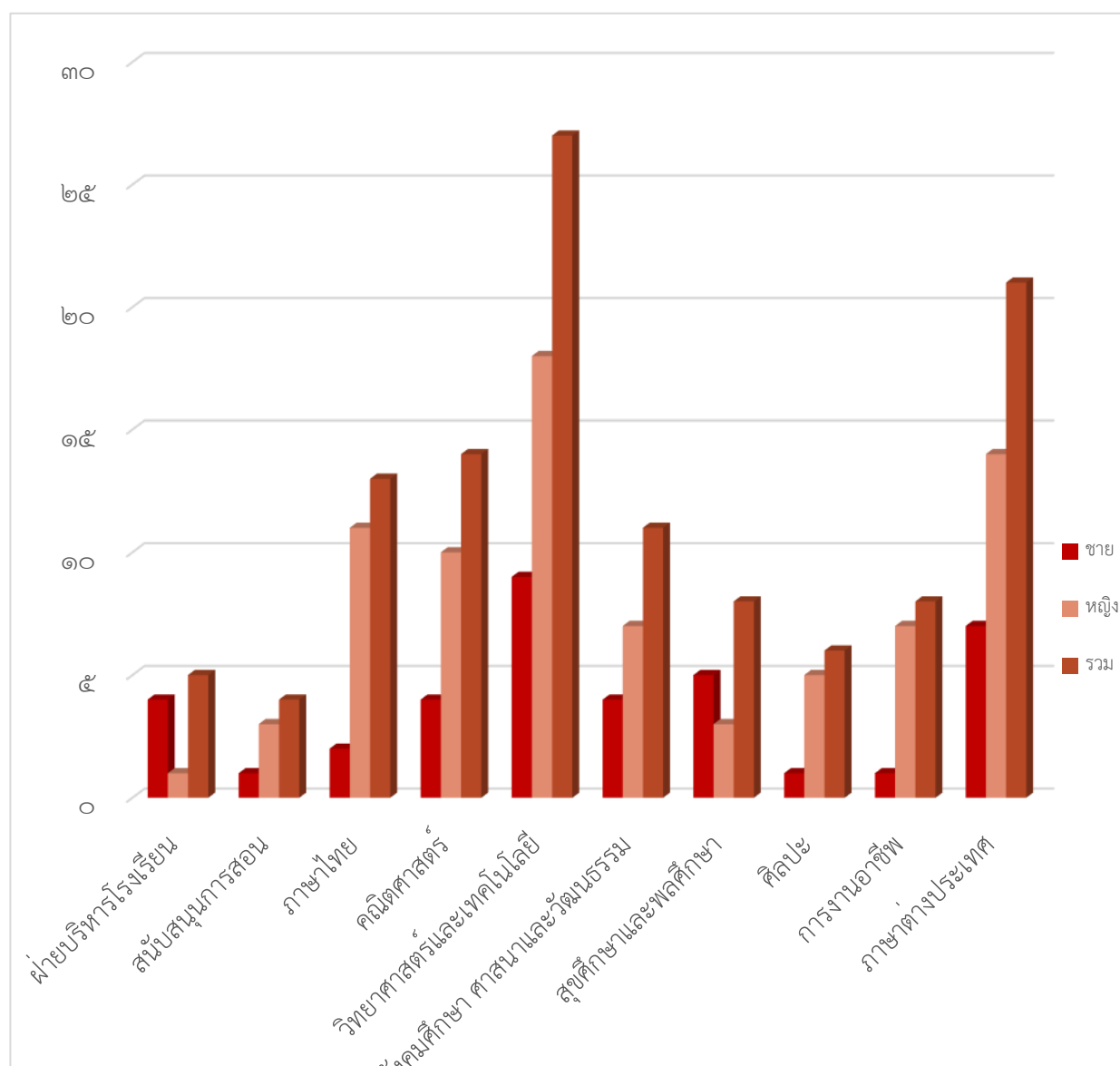


ตารางที่ ๔ ข้อมูลจำนวนข้าราชการครูโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ (แยกตามกลุ่มงาน/กลุ่มสาระฯ)

ที่	กลุ่มงาน/กลุ่มสาระการเรียนรู้	จำนวน(คน)		
		ชาย	หญิง	รวม
๑	ฝ่ายบริหารโรงเรียน	๔	๑	๕
๒	สนับสนุนการสอน	๑	๓	๔
๓	ภาษาไทย	๒	๑๑	๑๓
๔	คณิตศาสตร์	๔	๑๐	๑๔
๕	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๙	๑๘	๒๗
๖	สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔	๗	๑๑
๗	สุขศึกษาและพลศึกษา	๕	๓	๘
๘	ศิลปะ	๑	๕	๖
๙	การงานอาชีพ	๑	๗	๘
๑๐	ภาษาต่างประเทศ	๗	๑๔	๒๑
รวมทั้งสิ้น		๓๘	๗๙	๑๑๗

ข้อมูล ณ วันที่: ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

แผนภูมิที่ ๔ แสดงข้อมูลจำนวนข้าราชการครู (แยกตามกลุ่มงาน/กลุ่มสาระฯ) ปีการศึกษา ๒๕๖๘



แบบข้อมูลการเก็ยณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ระยะ ๕ ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๙ - พ.ศ.๒๕๗๓)

หน่วย โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ปีงบประมาณ/ กลุ่มสาระฯ /กลุ่มงาน	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	หมายเหตุ
ฝ่ายบริหาร	-	๑	-	-	-	นางสาวอัครนันท์ จุติมหานานนท์ (คศ.๓)
ภาษาไทย	-	-	-	-	-	
คณิตศาสตร์	-	-	-	-	-	
วิทยาศาสตร์	-	๒	-	-	-	นายมาโนช ชุตติกุลวรนนท์ (คศ.๓) นางสาวอารีย์ เทียมเมฆ (คศ.๓)
เทคโนโลยี	-	-	-	-	-	
ภาษาต่างประเทศ	-	๑	-	-	-	นางสาวกัลยา รสสูงเนิน (คศ.๓)
สังคมศึกษาฯ	๑	-	๑	-	-	นายสุเทพ จุลพรรณ (คศ.๒) ๒๕๖๙ นางสาวปาริชาติ ตะพานน้ำ (คศ.๓) ๒๕๗๑
การงานอาชีพ	-	-	-	-	๑	นางทาริกา ประสมทรัพย์ (บัญชี)
ศิลปะ	-	-	-	-	-	
สุขศึกษาและพลศึกษา	-	-	-	-	-	
งานแนะแนว (สนับสนุนการสอน)	-	-	-	-	-	
รวม	๑	๔	๑	-	๑	

หมายเหตุ : ฐานข้อมูลข้าราชการครูเก็ยณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

จำนวน ๒ คน

๑. นางสาวปริศนา แซ่อึ้ง (คศ.๓) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

๒. นางสาวสุจิรา เพิ่มผล (คศ.๓) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

แผนพัฒนาบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ ๒๕๖๔ - ๒๕๗๓

กรอบการ พัฒนาบุคลากร	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย					เดือนที่ ดำเนินการ	งบประมาณ/ ปี	
		หน่วย	๖๔	๗๐	๗๑	๗๒	๗๓		
โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ									
● ความรู้ด้านวิชาเอก									
	๑. การอบรมออนไลน์ในสาขาที่ตนเองสอนอย่างน้อย ๒ ชั่วโมง	คน	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	ไม่มีค่าใช้จ่าย	
	๒. การสัมมนาบุคลากรตามสาขา/กลุ่มสาระ/ฝ่ายฯ	คน	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	กัณยายน-ตุลาคม มีนาคม-พฤษภาคม	
● การใช้สื่อและเทคโนโลยีช่วยในการจัดการเรียนการสอน									
	๑. การอบรมออนไลน์การพัฒนาสื่ออย่างง่าย อย่างน้อย ๒ ชั่วโมง	คน	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	ไม่มีค่าใช้จ่าย	
	๒. การอบรมพัฒนาสื่อเฉพาะสาขา	คน	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	ไม่มีค่าใช้จ่าย	
● การวัดประเมินผลการจัดการเรียนรู้									
	๑. การอบรมการวัดและประเมินผล	คน	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	ไม่มีค่าใช้จ่าย	
● จิตวิทยาและการให้คำปรึกษา									
	๑. อบรมการให้คำปรึกษาครูที่ปรึกษา	คน	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	ไม่มีค่าใช้จ่าย	
	๒. การอบรมด้านจิตวิทยา	คน	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	ไม่มีค่าใช้จ่าย	
	๓. การสัมมนา/การจัดการความรู้ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและการดูแลนักเรียน	คน	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	ไม่มีค่าใช้จ่าย	
● การสื่อสารและภาษาต่างประเทศ									
	๑. ทักษะการสื่อสารภายในองค์กร	คน	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	มี.ค.-เม.ย.	
	๒. การอบรมภาษาต่างประเทศ	คน	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	มี.ค.-เม.ย.	
	๓. การสัมมนา/ศึกษาดูงานต่างประเทศ	คน	-	-	-	-	-	เป็นรายกรณี	
● การเลื่อนวิทยฐานะ									
	๑. การเลื่อนวิทยฐานะ	คน	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	มี.ค.-เม.ย.	
								ตามงบประมาณโครงการ	

● การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน									
	๑. การอบรมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	คน	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	ตลอดปี	ตามงบประมาณโครงการ
● สายสนับสนุน									
● ภาระงานประจำ									
	๑. การอบรมออนไลน์ในสาขาที่ตนเองสอนอย่างน้อย ๒ ชั่วโมง	คน	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	ตลอดปี	ตามงบประมาณโครงการ
	๒. การสัมมนาบุคลากร ตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน	คน	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	ตลอดปี	ตามงบประมาณโครงการ
● การใช้สื่อและเทคโนโลยีช่วยในการให้บริการ									
	๑. การอบรมการใช้งานเครื่องมือในการให้บริการอย่างน้อย ๒ ชั่วโมง	คน	๕	๕	๕	๕	๕	ตลอดปี	ตามงบประมาณโครงการ
● การสื่อสารและภาษาต่างประเทศ									
	๑. ทักษะการสื่อสารภายในองค์กร	คน	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	ตลอดปี	ไม่มีค่าใช้จ่าย
	๒. การอบรมภาษาต่างประเทศ	คน	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	ตลอดปี	ไม่มีค่าใช้จ่าย
	๓. การสัมมนา/ศึกษาดูงานต่างประเทศ	คน	-	-	-	-	-	มี.ค.-เม.ย.	ตามงบประมาณโครงการ
ด้านสุขภาพอนามัยและทัศนคติในการทำงาน									
● ดูแลรักษาสุขภาพทางกายและจิตใจ									
	๑. กิจกรรมกีฬาและนันทนาการ	คน	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	ธันวาคม	ไม่มีค่าใช้จ่าย
● ทัศนคติและจริยธรรมที่ดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร									
	๑. กิจกรรมการบรรยาย/การสัมมนา ส่งเสริมทัศนคติและจริยธรรมในการทำงาน	คน	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	มีนาคม	ไม่มีค่าใช้จ่าย
● ทักษะการสื่อสารภายในองค์กรอย่างสร้างสรรค์									
	๑. กิจกรรมการบรรยาย/สัมมนา ส่งเสริมทักษะการสื่อสารภายในองค์กรอย่างสร้างสรรค์	คน	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	มีนาคม	ไม่มีค่าใช้จ่าย

การดำเนินโครงการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2568

๑. กิจกรรม : จัดจ้างครูอัตราจ้าง/บุคลากรภายในสถานศึกษา

	
โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อ เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ	
งานบุคคล	
กิจกรรม สอดคล้องกับ	กลุ่มบริหารงานบุคคลและงบประมาณ จัดจ้างครูอัตราจ้าง/บุคลากรภายในสถานศึกษา ประเด็นยุทธศาสตร์ ศธ. ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์ ร.ร.ที่ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อ เพื่อพัฒนาระบบ บริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ มธ. ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ข้อที่ 2.4
ลักษณะของกิจกรรม สอดคล้องกับ หน่วยงานที่รับผิดชอบ ผู้รับผิดชอบ	☐ ใหม่ ☒ ต่อเนื่อง ☐ จงรักภักดี ☐ มีคุณธรรม ☒ วิชาการดี ☐ สุขภาพดี ☐ ทักษะชีวิตดี งานบุคคล นายภาณุเดช บุญฉ่ำ นายเฉลิมชัย จำแน่ นางสาวกุลนันท์ มะลิวงศ์ และนางสาวนุชนาถ วงศ์ทำ
ระยะเวลาดำเนินการ	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568

1. หลักการและเหตุผล	
จากประเด็นยุทธศาสตร์ ศธ. ข้อที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 3.2 พัฒนาโรงเรียนคุณภาพต้นแบบ “1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ” โดยสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน สื่อ อุปกรณ์ และจัดสรรงบประมาณ ครูและบุคลากรทางการให้สอดคล้อง เพียงพอกับการเรียนรู้ในปัจจุบัน เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน มาตรฐานที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ข้อที่ 2.4 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด กลยุทธ์ และแผนงานของสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วมของครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับกลยุทธ์โรงเรียนที่ 2 ที่ว่า ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ และสมรรถนะด้านวิชาการ และด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ ปรับบทบาทของครูจาก “ผู้สอน” เป็น “โค้ช” ที่อำนวยความสะดวก การเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีจรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู งานบุคคล เห็นความสำคัญดังกล่าว จึงจัดกิจกรรมจัดจ้างครูอัตราจ้าง/บุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในห้องเรียนอย่างแท้จริง	
งานบุคคลตระหนักในความสำคัญดังกล่าว จึงดำเนินการกิจกรรมจัดจ้างครูอัตราจ้าง/บุคลากรภายใน สถานศึกษา ในปีงบประมาณ 2568 โดยจัดประชุมบุคลากรในกลุ่มงานฯ เพื่อหามาตรการร่วมกันในการดำเนินการ จัดกิจกรรมให้มีความเหมาะสม และใช้งบประมาณอย่างประหยัดและคุ้มค่า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพเพิ่มมากขึ้น และขอความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อจัดจ้างครูอัตราจ้าง/บุคลากรภายในสถานศึกษาให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

1) ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 100 ได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ และสมรรถนะด้านวิชาการ และด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ ปรับบทบาทของครูจาก “ผู้สอน” เป็น “โค้ช” ที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีจรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

3.2 เชิงคุณภาพ

1) โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์พัฒนาระบบบริหารบุคลากร เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ในระดับดีขึ้นไป

4. ขั้นตอนการดำเนินงานและระยะเวลาดำเนินงาน

รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน
(R) 1. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานกลุ่มงานบุคคล เพื่อพิจารณาการดำเนินงานของกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปีงบประมาณ 2568 จากการสำรวจข้อมูลในปีงบประมาณ 2567	ต.ค.-พ.ย. 2567
(A) 2. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อร่วมกันวางแผนและตั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพของกิจกรรมให้มีความเหมาะสมในการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2568	ต.ค.-พ.ย. 2567
(C) 3. เสนอโครงการของกิจกรรมจัดจ้างครูอัตราจ้าง/บุคลากรภายในสถานศึกษา ในปีงบประมาณ 2568 เพื่อขอความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานกิจกรรมฯ	ต.ค.-พ.ย. 2567
(H) 4. ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการฯ โดยติดต่อประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1) จัดจ้างครูอัตราจ้าง/บุคลากรภายในสถานศึกษา	พ.ค. 2568 -
(A) 5. ติดตามการดำเนินงานจัดกิจกรรมให้เป็นไปตามกำหนดเวลาและงบประมาณที่ได้รับจัดสรร และประเมินผลการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินผลความพึงพอใจของครูที่มีต่อกิจกรรม/แบบรายงานการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา	ก.ย. 2568
(N) 6. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานกลุ่มงานบุคคล โดยรวบรวมข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการจัดกิจกรรมในปีงบประมาณต่อไป โดยจัดทำสรุปและรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมฯ เสนอต่อฝ่ายบริหาร และเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ	ก.ย. 2568

5. รายละเอียดการใช้งบประมาณของกิจกรรม (ถัวจ่ายทุกรายการ)

รายละเอียดการใช้งบประมาณของกิจกรรม	งบประมาณ			
	เงินอุดหนุนรายหัว	เงินรายได้	เงินอุดหนุน 15 ปี	รวม
1) จัดจ้างครูอัตราจ้าง/บุคลากรภายในสถานศึกษา	-	3,868,000	-	
รวมงบประมาณที่ใช้ทั้งสิ้น	-	3,868,000	-	

6. งบประมาณที่ได้รับจัดสรร

- เงินอุดหนุนรายหัว	จำนวน	-	บาท
- เงินรายได้	จำนวน	3,868,000	บาท
- เงินอุดหนุน 15 ปี	จำนวน	-	บาท
รวมงบประมาณ	จำนวน	3,868,000	บาท

7. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- ภายในโรงเรียน

กลุ่มบริหารงานบุคคลและงบประมาณ

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

งานบุคคลมีการจัดจ้างครูอัตราจ้าง/บุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาผู้เรียนทุกระดับให้มีความรู้ตามหลักสูตร

9. การติดตามประเมินผล

แบบรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรม


(นางสาวนุชนาถ วงศ์ท่า)
ครู
ผู้เสนอโครงการ


(นายภาณุเดช บุญจำ)
หัวหน้างานบุคคล
ผู้ตรวจสอบโครงการ


(นางสาวกมลวรรณ ทองบุญเหลือ)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์
ผู้เห็นชอบโครงการ


(นางนันทนา ชมชื่น)
ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์
ผู้อนุมัติโครงการ

๒. กิจกรรม : พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา



โครงการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ
งานบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคลและงบประมาณ

กิจกรรม

สอดคล้องกับ

พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ ศธ. ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย
และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ ร.ร.ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี
สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

ลักษณะของกิจกรรม

สอดคล้องกับ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ผู้รับผิดชอบ

มฐ. ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ข้อที่ 2.6

☐ ใหม่ ☒ ต่อเนื่อง

☐ จริยภาค ☒ มีคุณธรรม ☒ วิชาการดี ☐ สุขภาพดี ☐ ทักษะชีวิตดี

งานบุคคล

นายภาณุเดช บุญจำ นายเฉลิมชัย จำแน นางสาวกุลนันท์ มะลิวงศ์
และนางสาวนุชนาถ วงศ์ท่า

ระยะเวลาดำเนินการ

1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568

1. หลักการและเหตุผล

จากประเด็นยุทธศาสตร์ ศธ. ข้อที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 3.5 ลดภาระงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ มาตรฐานที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ข้อที่ 2.6 สถานศึกษาจัดทำแผนงาน และดำเนินงานด้านการพัฒนาครู และบุคลากรทาง และสอดคล้องกับกลยุทธ์โรงเรียนที่ 2 ที่ว่า ส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้เป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ และสมรรถนะด้านวิชาการ และด้านทักษะ การจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ ปรับบทบาทของครูจาก "ผู้สอน" เป็น "โค้ช" ที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง มีจรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งมีจิต วิญญาณความเป็นครู

งานบุคคล เห็นความสำคัญดังกล่าว จึงจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนในห้องเรียนอย่างแท้จริง

สืบเนื่องจากการสำรวจข้อมูล ในปีงบประมาณ 2567 พบว่า กิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเหมาะสม ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.42

งานบุคคลตระหนักในความสำคัญดังกล่าว จึงดำเนินการกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปีงบประมาณ 2568 โดยจัดประชุมบุคลากรในกลุ่มงานฯ เพื่อหามาตรการร่วมกันในการดำเนินการจัดกิจกรรมให้มี ความเหมาะสม และใช้งบประมาณอย่างประหยัดและคุ้มค่า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพิ่ม มากขึ้น และขอความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้เป็นครูมืออาชีพ เปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษา

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

1) ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 100 ได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ และสมรรถนะด้านวิชาการ และด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ ปรับบทบาทของครูจาก “ผู้สอน” เป็น “โค้ช” ที่อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีจรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

3.2 เชิงคุณภาพ

1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนพัฒนาศักยภาพตนเองให้เป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่องได้ตามเกณฑ์ ที่สถานศึกษากำหนด

4. ขั้นตอนการดำเนินงานและระยะเวลาดำเนินงาน

รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน
(R) 1. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานกลุ่มงานบุคคล เพื่อพิจารณาการดำเนินงานของกิจกรรมพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปีงบประมาณ 2568 จากการสำรวจข้อมูลในปีงบประมาณ 2567	ต.ค.-พ.ย. 2567
(A) 2. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อร่วมกันวางแผนและตั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและ คุณภาพของกิจกรรมให้มีความเหมาะสมในการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2568	ต.ค.-พ.ย. 2567
(C) 3. เสนอโครงการของกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปีงบประมาณ 2568 เพื่อขอความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินงานกิจกรรมฯ	ต.ค.-พ.ย. 2567
(H) 4. ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการฯ โดยติดต่อประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	พ.ย. 2567 - ส.ค. 2568
(A) 5. ติดตามการดำเนินงานจัดกิจกรรมให้เป็นไปตามกำหนดเวลาและงบประมาณที่ได้รับจัดสรร และประเมินผลการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบประเมินผลความพึงพอใจของครูที่มีต่อกิจกรรม/แบบรายงานการพัฒนาของครูและบุคลากร ทางการศึกษา	ก.ย. 2568
(N) 6. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานกลุ่มงานบุคคล โดยรวบรวมข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการจัดกิจกรรมในปีงบประมาณต่อไป โดยจัดทำสรุปและรายงานผลการ ดำเนินงานกิจกรรมฯ เสนอต่อฝ่ายบริหาร และเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ	ก.ย. 2568

5. รายละเอียดการใช้งบประมาณของกิจกรรม (ถัวจ่ายทุกรายการ)

รายละเอียดการใช้งบประมาณของกิจกรรม	งบประมาณ			
	เงินอุดหนุน รายหัว	เงินรายได้	เงินอุดหนุน 15 ปี	รวม
1) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	70,000	-	-	70,000
รวมงบประมาณที่ใช้ทั้งสิ้น	70,000	-	-	70,000

6. งบประมาณที่ได้รับจัดสรร

- เงินอุดหนุนรายหัว	จำนวน	70,000	บาท
- เงินรายได้	จำนวน	-	บาท
- เงินอุดหนุน 15 ปี	จำนวน	-	บาท
รวมงบประมาณ	จำนวน	70,000	บาท

๓. กิจกรรม : กิจกรรมอบรมและศึกษาดูงานภายในประเทศ



โครงการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

งานบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคลและงบประมาณ

กิจกรรม

สอดคล้องกับ

กิจกรรมอบรมและศึกษาดูงานภายในประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ศธ. ที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ ร.ร.ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

มฐ. ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ข้อที่ 2.6

ลักษณะของกิจกรรม

☐ ใหม่ ☒ ต่อเนื่อง

สอดคล้องกับ

☐ จริยวัตร ☒ มีคุณธรรม ☒ วิชาการดี ☐ สุขภาพดี ☒ ทักษะชีวิตดี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

งานบุคคล

ผู้รับผิดชอบ

นายภาณุเดช บุญดำ นายเฉลิมชัย จำแน นางสาวกุลนันท์ มะลิวงค์ และนางสาวนุชนาถ วงศ์ท่า

ระยะเวลาดำเนินการ

1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568

1. หลักการและเหตุผล

จากประเด็นยุทธศาสตร์ ศธ. 6 ข้อที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ข้อที่ 6.6 พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะ การคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มาตรฐานที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ข้อที่ 2.6 สถานศึกษาจัดทำแผนงานและดำเนินงานด้านการพัฒนาครู และบุคลากรทาง และสอดคล้องกับกลยุทธ์โรงเรียนที่ 2 ที่ว่า ส่งเสริม และพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ในระบบ Onsite, Online และแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ทุกภาคการศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ และสมรรถนะด้านวิชาการ และด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ ปรับบทบาทของครูจาก“ผู้สอน”เป็น“โค้ช”ที่อำนวยความสะดวก โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีจรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

งานบุคคล เห็นความสำคัญดังกล่าว จึงจัดกิจกรรมอบรมและศึกษาดูงานภายในประเทศ เพื่อส่งเสริมประสบการณ์แก่ครูผู้สอน และสามารถนำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในห้องเรียนได้ต่อไป

สืบเนื่องจากการสำรวจข้อมูล ในปีงบประมาณ 2567 พบว่า กิจกรรมอบรมและศึกษาดูงานภายในประเทศ มีความเหมาะสม ในระดับดีเยี่ยม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.81

งานบุคคลตระหนักในความสำคัญดังกล่าว จึงดำเนินการกิจกรรมอบรมและศึกษาดูงานภายในประเทศ ในปีงบประมาณ 2568 โดยจัดประชุมบุคลากรในกลุ่มงานฯ เพื่อหามาตรการร่วมกันในการดำเนินการจัดกิจกรรม ให้มีความเหมาะสม และใช้งบประมาณอย่างประหยัดและคุ้มค่า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพิ่มขึ้น พร้อมทั้งขอความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ในระบบ Onsite, Online และแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

1) ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 100 ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ในระบบ Onsite, Online และแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

3.2 เชิงคุณภาพ

1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนพัฒนาศักยภาพตนเองให้เป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่องได้ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

4. ขั้นตอนการดำเนินงานและระยะเวลาดำเนินงาน

รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน
(R) 1. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานกลุ่มงานบุคคล เพื่อพิจารณาการดำเนินงานของกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปีงบประมาณ 2568 จากผลการสำรวจข้อมูลในปีงบประมาณ 2567	ต.ค.-พ.ย. 2567
(A) 2. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อร่วมกันวางแผนและตั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพของกิจกรรมให้มีความเหมาะสมในการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2568	ต.ค.-พ.ย. 2567
(C) 3. เสนอโครงการของกิจกรรมอบรมและศึกษาดูงานภายในประเทศ ในปีงบประมาณ 2568 เพื่อขอความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานกิจกรรมฯ	ต.ค.-พ.ย. 2567
(H) 4. ดำเนินการจัดกิจกรรมอบรมและศึกษาดูงานภายในประเทศ ตามโครงการฯ โดยติดต่อประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	ต.ค. 2567 - ม.ค. 2568
(A) 5. ติดตามการดำเนินงานจัดกิจกรรมให้เป็นไปตามกำหนดเวลาและงบประมาณที่ได้รับจัดสรร และประเมินผลการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินผลความพึงพอใจของครูที่มีต่อกิจกรรม/แบบรายงานการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา	ก.ย. 2568
(N) 6. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานกลุ่มงานบุคคล โดยรวบรวมข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการจัดกิจกรรมในปีงบประมาณต่อไป โดยจัดทำสรุปและรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมฯ เสนอต่อฝ่ายบริหาร และเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ	ก.ย. 2568

5. รายละเอียดการใช้งบประมาณของกิจกรรม (ถ้าจ่ายทุกรายการ)

รายละเอียดการใช้งบประมาณของกิจกรรม	งบประมาณ			
	เงินอุดหนุนรายหัว	เงินรายได้	เงินอุดหนุน 15 ปี	รวม
1) อบรมและศึกษาดูงานภายในประเทศ	100,000	-	-	100,000
รวมงบประมาณที่ใช้ทั้งสิ้น	100,000	-	-	100,000

6. งบประมาณที่ได้รับจัดสรร

- เงินอุดหนุนรายหัว	จำนวน	100,000	บาท
- เงินรายได้	จำนวน	-	บาท
- เงินอุดหนุน 15 ปี	จำนวน	-	บาท
รวมงบประมาณ	จำนวน	100,000	บาท

๔. กิจกรรม : ส่งเสริมการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ



โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ
เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

งานบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคลและงบประมาณ

กิจกรรม	ส่งเสริมการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ
สอดคล้องกับ	ประเด็นยุทธศาสตร์ ศธ. ที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
	กลยุทธ์ ร.ร.ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ
ลักษณะของกิจกรรม	มฐ. ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ข้อที่ 2.6
สอดคล้องกับ	☐ ใหม่ ☒ ต่อเนื่อง
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	☐ จงรักภักดี ☒ มีคุณธรรม ☒ วิชาการดี ☐ สุขภาพดี ☐ ทักษะชีวิตดี
ผู้รับผิดชอบ	งานบุคคล
	นายภานุเดช บุญจำ นายเฉลิมชัย จำแน นางสาวกุลนันท์ มะลิวงศ์ และนางสาวนุชนาด วงศ์ท่า
ระยะเวลาดำเนินการ	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568

1. หลักการและเหตุผล

จากประเด็นยุทธศาสตร์ ศธ. ข้อที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ข้อที่ 6.6 พัฒนาศักยภาพครูทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มาตรฐานที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ข้อที่ 2.6 สถานศึกษาจัดทำแผนงานและดำเนินงาน ด้านการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา และสอดคล้องกับกลยุทธ์โรงเรียนที่ 2 ที่ว่า ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะตามมาตรฐานตำแหน่ง เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในห้องเรียนอย่างแท้จริง

งานบุคคล เห็นความสำคัญดังกล่าว จึงจัดกิจกรรมส่งเสริมการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในห้องเรียนอย่างแท้จริง

งานบุคคลตระหนักในความสำคัญดังกล่าว จึงดำเนินการกิจกรรมส่งเสริมการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ ในปีงบประมาณ 2568 โดยจัดประชุมบุคลากรในกลุ่มงานฯ เพื่อหามาตรการร่วมกันในการดำเนินการจัดกิจกรรมให้มีความเหมาะสม และใช้งบประมาณอย่างประหยัดและคุ้มค่า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพิ่มมากขึ้น และขอความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

1) ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 100 ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น การพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

3.2 เชิงคุณภาพ

1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนพัฒนาศักยภาพตนเองให้เป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง

4. ขั้นตอนการดำเนินงานและระยะเวลาดำเนินงาน

รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน
(R) 1. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานกลุ่มงานบุคคล เพื่อพิจารณาการดำเนินงานของกิจกรรมส่งเสริมการขอมิและเลื่อนวิทยฐานะ ในปีงบประมาณ 2568 จากการสำรวจข้อมูลในปีงบประมาณ 2567	ต.ค.-พ.ย. 2567
(A) 2. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อร่วมกันวางแผนและตั้งเป้าหมายเชิงปริมาณ และคุณภาพของกิจกรรมให้มีความเหมาะสมในการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2568	ต.ค.-พ.ย. 2567
(C) 3. เสนอโครงการของกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปีงบประมาณ 2568 เพื่อขอความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานกิจกรรมฯ	ต.ค.-พ.ย. 2567
(H) 4. ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการฯ โดยติดต่อประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนา การขอมิและเลื่อนวิทยฐานะ 2) อบรมการขอมิและเลื่อนวิทยฐานะ	พ.ย. 2567 - ส.ค. 2568
(A) 5. ติดตามการดำเนินงานจัดกิจกรรมให้เป็นไปตามกำหนดเวลาและงบประมาณที่ได้รับจัดสรร และประเมินผลการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินผลความพึงพอใจของครูที่มีต่อกิจกรรม/แบบรายงานผลการขอมิและเลื่อนวิทยฐานะ	มี.ค. 2568 - ก.ย. 2568
(N) 6. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานกลุ่มงานบุคคล โดยรวบรวมข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการจัดกิจกรรมในปีงบประมาณต่อไป โดยจัดทำสรุปและรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมฯ เสนอต่อฝ่ายบริหาร และเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ	มี.ค. 2568 - ก.ย. 2568

5. รายละเอียดการใช้งบประมาณของกิจกรรม (ตัวจ่ายทุกรายการ)

รายละเอียดการใช้งบประมาณของกิจกรรม	งบประมาณ			
	เงินอุดหนุนรายหัว	เงินรายได้	เงินอุดหนุน 15 ปี	รวม
1) ส่งเสริมการขอมิและเลื่อนวิทยฐานะ	40,000	-	-	40,000
รวมงบประมาณที่ใช้ทั้งสิ้น	40,000	-	-	40,000

6. งบประมาณที่ได้รับจัดสรร

- เงินอุดหนุนรายหัว	จำนวน	40,000	บาท
- เงินรายได้	จำนวน	-	บาท
- เงินอุดหนุน 15 ปี	จำนวน	-	บาท
รวมงบประมาณ	จำนวน	40,000	บาท

๕. กิจกรรม : ส่งเสริมการขอมีเครื่องราชอิสริยาภรณ์



โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ
เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

งานบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคลและงบประมาณ

กิจกรรม	ส่งเสริมการขอมีเครื่องราชอิสริยาภรณ์
สอดคล้องกับ	ประเด็นยุทธศาสตร์ ศธ. ที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
	กลยุทธ์ ร.ร.ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ
ลักษณะของกิจกรรม	มฐ. ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ข้อที่ 2.6
สอดคล้องกับ	☐ ใหม่ ☒ ต่อเนื่อง
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	☒ จงรักภักดี ☒ มีคุณธรรม ☒ วิชาการดี ☐ สุขภาพดี ☐ ทักษะชีวิตดี
ผู้รับผิดชอบ	งานบุคคล
	นายภาณุเดช บุญฉ่ำ นายเฉลิมชัย จำแน นางสาวกุลนันท์ มะลิวงศ์ และนางสาวนุชนาถ วงศ์ท่า
ระยะเวลาดำเนินการ	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568

1. หลักการและเหตุผล

จากประเด็นยุทธศาสตร์ ศธ. ข้อที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ข้อที่ 6.6 พัฒนาศักยภาพภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มาตรฐานที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ข้อที่ 2.6 สถานศึกษาจัดทำแผนงานและดำเนินงาน ด้านการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา และสอดคล้องกับกลยุทธ์โรงเรียนที่ 2 ที่ว่า ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐาน วิชาชีพ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน คุณธรรม จริยธรรม และรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวมในการปฏิบัติหน้าที่

งานบุคคล เห็นความสำคัญดังกล่าว จึงจัดกิจกรรมส่งเสริมการขอมีเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในห้องเรียนอย่างแท้จริง

งานบุคคลตระหนักในความสำคัญดังกล่าว จึงดำเนินการกิจกรรมส่งเสริมการขอมีเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ในปีงบประมาณ 2568 โดยจัดประชุมบุคลากรในกลุ่มงานฯ เพื่อหามาตรการร่วมกันในการดำเนินการจัดกิจกรรมให้มีความเหมาะสม และใช้งบประมาณอย่างประหยัดและคุ้มค่า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพิ่มมากขึ้น และขอความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในการขอมีเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

1) ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 100 ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.2 เชิงคุณภาพ

1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนพัฒนามุ่งมั่นในการทำงาน คุณธรรม จริยธรรม และรับผิดชอบต่องานของตนเองและส่วนรวม

4. ขั้นตอนการดำเนินงานและระยะเวลาดำเนินงาน

รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน
(R) 1. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานกลุ่มงานบุคคล เพื่อพิจารณาการดำเนินงานของส่งเสริมการขอมีเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ในปีงบประมาณ 2568 จากการสำรวจข้อมูลในปีงบประมาณ 2567	ต.ค.-พ.ย. 2567
(A) 2. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อร่วมกันวางแผนและตั้งเป้าหมายเชิงปริมาณ และคุณภาพของกิจกรรมให้มีความเหมาะสมในการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2568	ต.ค.-พ.ย. 2567
(C) 3. เสนอโครงการของกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปีงบประมาณ 2568 เพื่อขอความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานกิจกรรมฯ	ต.ค.-พ.ย. 2567
(H) 4. ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการฯ โดยติดต่อประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1) ส่งเสริมการขอมีเครื่องราชอิสริยาภรณ์	พ.ย. 2567 - ส.ค. 2568
(A) 5. ติดตามการดำเนินงานจัดกิจกรรมให้เป็นไปตามกำหนดเวลาและงบประมาณที่ได้รับจัดสรร และประเมินผลการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินผลความพึงพอใจของครูที่มีต่อกิจกรรม/แบบรายงานผลการขอมีเครื่องราชอิสริยาภรณ์	มี.ค. 2568 - ก.ย. 2568
(N) 6. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานกลุ่มงานบุคคล โดยรวบรวมข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการจัดกิจกรรมในปีงบประมาณต่อไป โดยจัดทำสรุปและรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมฯ เสนอต่อฝ่ายบริหาร และเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ	มี.ค. 2568 - ก.ย. 2568

5. รายละเอียดการใช้งบประมาณของกิจกรรม (ถัวจ่ายทุกรายการ)

รายละเอียดการใช้งบประมาณของกิจกรรม	งบประมาณ			
	เงินอุดหนุนรายหัว	เงินรายได้	เงินอุดหนุน 15 ปี	รวม
1) ส่งเสริมการขอมีเครื่องราชอิสริยาภรณ์	-	-	-	-
รวมงบประมาณที่ใช้ทั้งสิ้น	-	-	-	-

6. งบประมาณที่ได้รับจัดสรร

- เงินอุดหนุนรายหัว	จำนวน	บาท
- เงินรายได้	จำนวน	บาท
- เงินอุดหนุน 15 ปี	จำนวน	บาท
รวมงบประมาณ	จำนวน	บาท

7. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- ภายในโรงเรียน
- ภายนอกโรงเรียน

กลุ่มบริหารงานบุคคลและงบประมาณ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน ดำเนินการยื่นเอกสารเพื่อการขอมีเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน คุณธรรม จริยธรรม และรับผิดชอบต่องาน และส่วนรวม นำไปสู่การพัฒนาตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

9. การติดตามประเมินผล

แบบประเมินผลความพึงพอใจของครูที่มีต่อกิจกรรม / แบบรายงานผลการขอมีเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ไพรัช
(นางสาวไพรัช วงศ์ท่า)
ครู
ผู้เสนอโครงการ


(นายภาณุเดช บุญคำ)
หัวหน้างานบุคคล
ผู้ตรวจสอบโครงการ


(นางสาวกมลวรรณ ทองบุญเหลือ)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์
ผู้เห็นชอบโครงการ


(นางนันทนา ชมชื่น)
ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์
ผู้อนุมัติโครงการ

