

ส่วนที่1

บทนำ

เหตุผลความเป็นมา

ความสำคัญอัตรากำลังบุคลากร

“คน” ถือว่าเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดเป็นทุนมนุษย์“HumanCapital” ที่ส่งผลให้หน่วยงาน ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กำลังคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ และนำมาทดแทนกันได้แบบไม่สามารถนำคนต่อคน เนื่องจากศักยภาพของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นหัวใจสำคัญในการดำเนินการงานของ หน่วยงาน จึงขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของคนและจำนวนกำลังคนที่เหมาะสม” ปัจจุบันทุกหน่วยทั้งภาครัฐและนำภาคเอกชนให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก

การวางแผนกำลังคน คือกระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในองค์การล่วงหน้า ว่าต้องการอัตรากำลังประเภทใดระดับใดจำนวนเท่าใดและต้องการเมื่อใดนอกจากนี้การวางแผนกำลังคน ยังรวมถึงการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้เกิดความมั่นใจจำนวนและประเภทยุทธศาสตร์ ตามความต้องการโดยคุณสมบัติบุคคลนั้นตรงตามความจำเป็นของงานและต้องพร้อมใช้งานทันทีเมื่อหน่วยงาน ต้องการดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการเน้นการการด จัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสม ทั้งปริมาณและคุณภาพในระยะเวลาที่เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงาน ทางการศึกษาในตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานอกจากจะวางแผนให้ สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาแล้วยังต้องวางแผนกำลังคนเพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผนการกระจายกำลังคนหรือเริ่มวางแผนกำลังคนตั้งแต่ระดับสถานศึกษา ซึ่งใน ปัจจุบันพบว่า ข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดแคลนในขณะที่ภาพรวมของ อัตรากำลัง ไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าวและหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ข้าราชการครูที่สำเร็จ การศึกษาพบว่า บางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครู จึง ควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา

อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลังในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา2547 ที่เกี่ยวข้อง
มาตรา 23 ให้อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาหน้าที่ดังนี้

(1)พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบาย การบริหารงานบุคคลระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 26 ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา(2)เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเสนอ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

มาตรา 41 ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมีในหน่วยงานการศึกษาใดจำนวนเท่าใด และต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไรให้เป็นไปตามที่กำหนดก.ค.ศ.

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 10/2559 เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาควันที่ 21 มีนาคม 2559 และที่ 11/2559 เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการลงวันที่ 21 มีนาคม 2559 ให้ยุบเลิก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและให้โอนอำนาจหน้าที่ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาธิการจังหวัด ของจังหวัดนั้น ๆ ในระหว่างที่ยัง สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ให้ สพป. หรือ ในจังหวัดต่างๆ ทำหน้าที่เป็นสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนั้น ๆ ไปพลางก่อน แล้วแต่กรณี

คำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 490/2559 ลงวันที่ 8 เมษายน 2559 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ได้แต่งตั้งศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี เป็นกรรมการและเลขานุการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีความสมบูรณ์ ถูกต้องตามหลักวิชาการ บังเกิดผล ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ตรงตามวัตถุประสงค์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด โดยมีหน้าที่

1. กำหนดมาตรฐานในการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก. กำหนดให้สอดคล้องกับนโยบายค.ศ. สภาพบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา

2. กำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาที่มีความขาดแคลน ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก

3. พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและ เป็นไปตามเงื่อนไขของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด

4. กำหนดแนวทางและวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนด

5. กำหนดรูปแบบ (Model) และแนวทางการใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกันในสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลังให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด

6. กำหนดแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้การเกลี่ยอัตรากำลังเป็นไปตามแนวทางและ มาตรการที่กำหนด และสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ได้รับการผลกระทบจากแนวทางและมาตรการดังกล่าว

7. พิจารณาเสนอการเกลี่ยอัตรากำลังในสถานศึกษาตามแนวทางและมาตรการที่กำหนด ให้เป็นไป ด้วยความเรียบร้อยเหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

8. พิจารณาเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินการตามแนวทางและมาตรการที่กำหนด

สภาพปัจจุบัน/ปัญหา

1. สภาพปัจจุบัน

1.1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อสถานศึกษา: โรงเรียนบ้านโองรัตน์วิทยา

ชื่อผู้อำนวยการสถานศึกษา : นางสาววิไลวรรณ ยะสินธ์

ที่อยู่: เลขที่233 หมู่ที่ 1 บ้านหลายแก้ว ตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน
รหัสไปรษณีย์ 51130

สังกัด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

เปิดสอน: ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีการจัดการเรียนการสอน โดยใช้หลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 และในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จัดกลุ่มวิชาเลือกเรียน (แผนการเรียน) ตามความถนัดความสนใจ รวม 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ – คณิตศาสตร์
2. กลุ่มวิชาศิลป์ทั่วไป

ขนาดของโรงเรียน

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

ข้อมูลอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภค

1) ไฟฟ้า หม้อแปลงไฟฟ้าขนาด 500 KVA จากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยใช้ไฟฟ้าแรงสูงขนาด 22 -33 kV

2) ประปา ประปาภายในโรงเรียน

3) โทรศัพท์ จากองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

4) น้ำดื่ม ประปาภายในโรงเรียน

5) น้ำใช้ ประปาภายในโรงเรียน

โทรศัพท์ : 0 5357 8798 , โทรสาร : 0 5357 8799 , E-Mail : brwschool35@gmail.com

เว็บไซต์ : <https://brw61.thai.ac/>



1.2 ข้อมูลบุคลากรของสถานศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลบุคลากรของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2562

บุคลากร	ผู้บริหาร	ข้าราชการครู	พนักงาน ราชการ	ครูอัตราจ้าง	เจ้าหน้าที่ อื่นๆ	รวมทั้งหมด
จำนวน (คน)	1	12	-	2	3	18

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563

ตารางที่ 2 วุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากร

บุคลากร	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวมทั้งหมด
จำนวน	2	13	3	0	18

ตารางที่ 3 สาขาวิชาที่จบการศึกษาและภาระงานสอน

สาขาวิชา	จำนวน (คน)	ภาระงานสอนเฉลี่ยของครู 1 คน ในแต่ละสาขาวิชา (ชม./สัปดาห์)
1. ภาษาไทย	0	-
2. คณิตศาสตร์	2	16
3. วิทยาศาสตร์	3	14
4. ภาษาอังกฤษ	1	14
5. สังคมศึกษา	2	15
6. คหกรรม	1	12
7. เกษตร	1	12
8. บรมณารักษ์	1	18
9. ภาษาจีน	1	14
10. นาฏศิลป์	1	16
11. คอมพิวเตอร์	1	15
รวม	15	14.6

หมายเหตุ ไม่รวมภาระงานสอนในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร

1.3 ข้อมูลนักเรียน

ตารางที่ 4 แสดงข้อมูลจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2562

ระดับชั้นเรียน	จำนวนห้อง	เพศ		รวม	เฉลี่ยต่อห้อง
		ชาย	หญิง		
ม.1	1	9	16	25	25
ม.2	1	13	12	25	25
ม.3	1	9	16	25	25
รวม	3	31	44	75	25
ม.4	1	11	13	24	24
ม.5	1	2	8	10	10
ม.6	1	8	8	16	16
รวม	3	21	29	50	16.67
รวมทั้งหมด	6	52	73	125	20.83

ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2562

2. ปัญหาในการวางแผนกำลังคน

2.1 โรงเรียนมีครูไม่ครบกลุ่มสาระการเรียนรู้ วิชาครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ศิลปะ และ สุขศึกษาและพลศึกษา

2.2 อัตรากำลังคนไม่เพียงพอต่อการทำงานในส่วนของงานสนับสนุนการสอน

ส่วนที่ 2

แนวทางการดำเนินงาน

โรงเรียนบ้านโฮ่งรัตนวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์

โรงเรียนบ้านโฮ่งรัตนวิทยา จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา บนพื้นฐานของความเป็นไทย อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สืบสานภูมิปัญญา และวัฒนธรรมชุมชน ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่บริการทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมและจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
3. พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในศตวรรษที่ 21
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

อัตลักษณ์

ยิ้มแย้มแจ่มใส ใส่ใจวัฒนธรรมชุมชนและสิ่งแวดล้อม

เอกลักษณ์

ร่มรื่นด้วยพรรณไม้ ดำรงไว้วัฒนธรรมชุมชน

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักการคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม
2. ผู้เรียนทุกคน มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

3. ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการมีสำนึกความรับผิดชอบ(Accountability) และ การบริหารแบบร่วมมือ

4. ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาส และความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

5. นักเรียนทุกคนมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมมีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

6. สถานศึกษา บริหารจัดการศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติ เป็นโรงเรียนนวัตกรรม

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม การเข้าถึงบริการทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

เป้าประสงค์ที่ 1. ผู้เรียนทุกคนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักการคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม

มาตรการ

1.1 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมชุมชน มีวินัย จิตสำนึก และมีความซื่อสัตย์
อันพึงประสงค์ ตามค่านิยมหลัก 12 ประการ

1.2 ส่งเสริมให้นักเรียนมีคารวธรรม สามัคคีธรรม และปัญญาธรรม ตามวิถีชีวิตประชาธิปไตย

1.3 สร้างความตระหนักของนักเรียนให้มีความหวงแหนและธำรงรักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

กลยุทธ์ที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

เป้าประสงค์ที่ 2. ผู้เรียนทุกคน มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

มาตรการ

- 1.1 ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนการจัดกิจกรรมการสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียนอย่างน้อย 1 ภาษา
- 1.2 พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลทุกระดับ ให้มีคุณภาพและมาตรฐานนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ
- 1.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน
- 1.4 ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) เป็นทักษะกระบวนการให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา และคิดสร้างสรรค์ ใน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน
- 1.5 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
- 1.6 ปลุกฝังทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และจิตวิทยา
- 1.7 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนที่มีความจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ ให้เต็มตามศักยภาพด้วยรูปแบบที่เหมาะสม)

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ที่ 3 ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการมีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ

- 1.1 ส่งเสริม ให้ครูมีการพัฒนาตนเองผ่านระบบ(Digital Technology)
- 1.2 ส่งเสริมให้ครูสร้างชุมชนทางการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC)
- 1.3 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรและรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการ (Professional Learning Community : PLC)
- 1.4 ส่งเสริมและพัฒนา ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะด้าน Digital Literacy Digital Pedagogy ทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ ทักษะสื่อสารภาษาที่ 3

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม การเข้าถึงบริการทางการศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 4. ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาส และความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มาตรการ

- 1.1 ผู้เรียนทุกคนได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา
- 1.2 สถานศึกษาจัดการศึกษา ตามรูปแบบ/หลักสูตร สำหรับผู้ที่มีความต้องการเป็นพิเศษ
- 1.3 สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดการเรียน การสอนทางไกลด้วยระบบ DLIT , DLTV
- 1.4 สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการบริหารด้านอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงอย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ที่ 5 นักเรียนทุกคนมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมมีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

มาตรการ

- 1.1 สร้างความตระหนัก ในความสำคัญของการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 1.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียน เข้าร่วมกิจกรรมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 1.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม
- 1.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการน้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 6 สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารงาน และจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติ เป็นโรงเรียนนวัตกรรม

มาตรการ

- 1.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 1.1.1 ประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนได้รับทราบถึงความต้องการในการช่วยเหลือของโรงเรียน
 - 1.1.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.2 ส่งเสริมสนับสนุนการใช้การวิจัย เป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- 1.3 พัฒนาระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา
 - 1.3.1 ส่งเสริมการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา
 - 1.3.2 ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการนำหลักสูตรไปใช้ ให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และสังคม
 - 1.3.3 ส่งเสริมสนับสนุน การใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี และนวัตกรรม ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน
 - 1.3.4 ส่งเสริมสนับสนุน การนำการทดสอบ O – NET การประเมินของ PISA และระบบการทดสอบกลางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
 - 1.3.5 ส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้มีความเข้มแข็ง
 - 1.3.6 ส่งเสริมระบบการนิเทศติดตาม ประเมินผล และรายงานผล ให้มีความเข้มแข็งและต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนาครูในสถานศึกษา

โรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาครู ตามโครงการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างขวัญกำลังใจครูและบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล ดังนี้

โครงการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างขวัญกำลังใจครูและบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โรงเรียนบ้านโฮ้งรัตนวิทยา อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน

1. ชื่อโครงการ /งาน พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างขวัญกำลังใจครูและบุคลากร

2. ลักษณะโครงการ เป็นโครงการ ☒ ต่อเนื่อง ☐ ใหม่

3. มาตรฐานคุณภาพการศึกษา

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

4. กลยุทธ์

ข้อที่ 3 พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพ และให้มีประสิทธิผล บุคลากรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง สถานศึกษาจะบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและศักยภาพของบุคลากร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้ทันกับยุคสมัย และการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษา

ปัจจุบันโรงเรียนบ้านโฮ้งรัตนวิทยา ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 1 คน ข้าราชการครู จำนวน 12 คน ครูอัตราจ้าง 2 คน และลูกจ้างโรงเรียน 3 คน รวมทั้งหมด 18 คน ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน ทั้งในด้านการสอนและงานสนับสนุนการสอนต่าง ๆ ดังนั้นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนจะต้องมีการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในทุก ๆ ด้าน เช่น การพัฒนางานด้านการสอน การทำงาน การรู้จักนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นต้น ปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบ เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ล้วนเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับครูและบุคลากรของโรงเรียน โรงเรียนจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างขวัญกำลังใจครูและบุคลากรขึ้นมา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเป็นการส่งเสริมขวัญ กำลังใจให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนต่อไป

6. จุดประสงค์

6.1 จุดประสงค์ทั่วไป

6.1.1 เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคลากรวิชาชีพ

6.1.2 เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

6.2 จุดประสงค์เฉพาะ

6.2.1 เพื่อส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียน ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

6.2.2 เพื่อส่งเสริมขวัญ กำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียน

6.2.3 เพื่อระดมทรัพยากรในการสนับสนุนการจัดการศึกษา

7. เป้าหมาย

7.1 เป้าหมายเชิงปริมาณ

- 1) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียนบ้านโง้งรัตนวิทยา ร้อยละ 100 ผ่านการอบรมตามโครงการพัฒนาครู และพัฒนาตนเองในวิชาชีพของตนเอง อย่างน้อย 20 ชั่วโมง
- 2) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียนบ้านโง้งรัตนวิทยา ร้อยละ 90 ได้เข้าร่วมศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่
- 3) มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาไม่น้อยกว่าเป้าหมาย ร้อยละ 80

7.2 เป้าหมายเชิงคุณภาพ

- 1) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียนบ้านโง้งรัตนวิทยา ได้รับการอบรมตามโครงการพัฒนาครู และพัฒนาตนเองในวิชาชีพของตนเอง อย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อปี
- 2) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียนบ้านโง้งรัตนวิทยา ได้เข้าร่วมศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่
- 3) มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

8. สถานที่ดำเนินการ

โรงเรียนบ้านโง้งรัตนวิทยา และแหล่งเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการพัฒนาศึกษา

9. ระยะเวลาดำเนินการ

1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563

10. วิธีดำเนินการ

ที่	กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1	ดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนา ของครูและบุคลากร ๖	ทุกฝ่าย/งาน	-	ตุลาคม 62	กลุ่มบริหาร งานบุคคล
2	กิจกรรมบริหารจัดการสำนักงาน	ครูและ บุคลากร ทางการ ศึกษา	13,000	ต.ค. 62 - ก.ย. 63	กลุ่มบริหาร งานบุคคล
3	กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ก้าวสู่อาเซียน	ครูและ นักเรียน	40,000	พ.ค. 63 - ก.ย. 63	กลุ่มบริหาร งานบุคคล
4	กิจกรรมระดมทรัพยากรทางการศึกษา - เงินบำรุงการศึกษา - ทอดผ้าป่าสามัคคี	-ผู้ปกครอง -นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ศิษย์เก่า	210,000 67,750	ต.ค.62 – 30 ก.ย. 63 พ.ค. – ก.ค. 63	งานการเงิน นางเกื้อกุล พัฒน์เวศน์
5	กิจกรรมส่งเสริมให้ข้าราชการครูและ บุคลากร พัฒนาตนเอง - อบรม สัมมนา - ศึกษาดูงาน - การศึกษาต่อ - การจัดทำผลงานทางวิชาการ - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) - การรายงานการพัฒนาตนเอง (SAR) - การพัฒนางานวิจัยวิจัยทางการศึกษา - การประเมินการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วย - งานวิทยฐานะและใบประกอบ วิชาชีพ	ตลอดปี งบประมาณ	100,000 (เงิน อุดหนุน)	ต.ค. 62 - ก.ย. 63	กลุ่มบริหาร งานบุคคล

ที่	กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	กิจกรรมการสร้างขวัญกำลังใจ - คนดีศรีรัตนฯ ได้แก่ การคัดเลือกครูบุคลากรที่มีคุณงามความดีในด้านต่าง ๆ เพื่อมอบรางวัลให้ในวันสถาปนาของโรงเรียนทุกปี โดยการมอบโล่รางวัลและเกียรติบัตร - การแสดงความยินดีกับบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการย้ายเข้าและย้ายออก การแสดงความยินดีกับครอบครัวบุคลากร เป็นต้น โดยการมอบช่อดอกไม้ ของที่ระลึก การเลี้ยงรับ เลี้ยงส่ง การมอบของขวัญเนื่องในวันคล้ายวันเกิด เป็นต้น - การจัดสวัสดิการเพื่อสมาชิก เช่น งานประกันสังคม ประกันชีวิต ที่พักอาศัย ความปลอดภัยด้านต่างๆ กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีร่วมกับงานอนามัยและคณะเทคนิคการแพทยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นต้น - ห่วงใย จากใจ บรว. โดยกรณีครูบุคลากรในโรงเรียนหรือญาติสายตรง ร่วมเป็นเจ้าภาพ 1 คืน พวงหรีด 1 พวง 500 บาท และเงินร่วมเป็นเจ้าภาพ 2,000 บาท สำหรับญาติที่ไม่ใช่สายตรงพิจารณาตามความเหมาะสมเป็นราย ๆ ไป	ตลอดปี งบประมาณ	10,000 (เงินระดมทรัพยากร)	ต.ค. 62 - ก.ย. 63	กลุ่มบริหาร งานบุคคล

ที่	กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
5	กิจกรรมส่งเสริมศักยภาพโดย การนิเทศกำกับติดตามผลการ ปฏิบัติงาน	1 ครั้ง/ ภาคเรียน	-	ต.ค. 62 - ก.ย. 63	กลุ่มบริหาร งานบุคคล
6	ประเมินผล/สรุปผลการดำเนินงาน	2 ครั้ง	-	ต.ค. 62 - ก.ย. 63	กลุ่มบริหาร งานบุคคล
7	รายงานผลการดำเนินการและนำไป วิเคราะห์เพื่อวางแผนการพัฒนา การดำเนินงานในปีการศึกษาต่อไป	2 ครั้ง	-	ต.ค. 62 - ก.ย. 63	กลุ่มบริหาร งานบุคคล

11. งบประมาณ 440,750 บาท

11.1 เงินอุดหนุน	113,000 บาท
11.2 เงินระดมทรัพยากร	327,750 บาท

12. ผู้ที่รับผิดชอบ

กลุ่มบริหารงานบุคคล

13. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- 13.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35
- 13.2 เทศบาลตำบลศรีเตี้ย

14. การวัดผลประเมินผล

- 14.1 แบบสอบถาม
- 14.2 แบบประเมินความพึงพอใจ

15. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ข้าราชการครูและบุคลากรของโรงเรียน ได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านงานสอนการพัฒนาตนเองและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย

16. เครื่องชี้วัดความสำเร็จ

ที่	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เกณฑ์	เครื่องมือ
1	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนบ้านโง้งรัตนวิทยา ได้ผ่านการอบรมตามโครงการพัฒนาครูและพัฒนาตนเองในวิชาชีพของตนเอง อย่างน้อย 20 ชั่วโมง/ปี	ร้อยละ 100	แบบประเมิน
2	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนบ้านโง้งรัตนวิทยา ได้เข้าร่วมศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่	ร้อยละ 90	แบบสอบถาม

ลงชื่อ  ผู้เสนอโครงการ
(นางสาวชนิสรา พันวัน)
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ  ผู้เห็นชอบโครงการ
(นางสาวชนิสรา พันวัน)
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ  ผู้อนุมัติโครงการ
(นางสาววิไลวรรณ ยะสินธ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโง้งรัตนวิทยา

ส่วนที่ 3
ผลการดำเนินงาน

โรงเรียนบ้านโฮ้งรัตนวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ได้ดำเนินการพัฒนา
ครู ประจำปีการศึกษา 2562 มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

ชื่อ-สกุล	วัน เดือน ปี	หลักสูตรการอบรม/ประชุม สัมมนา	หน่วยงานที่จัด
นางสาวชนิสรา พันวัน	7 พฤษภาคม 2562	การอบรมเชิงปฏิบัติการการนำ หลักสูตรต้านทุจริตศึกษาสู่การ ปฏิบัติ ภายใต้โครงการ “โรงเรียน สุจริต” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35
นางสาวชนิสรา พันวัน	11 มิถุนายน 2562	ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำรายงาน การประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR)	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35
นางสาวชนิสรา พันวัน	22 สิงหาคม 2562	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธี ปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการ มัธยมศึกษา จังหวัดลำพูน
นางสาวชนิสรา พันวัน	6 กันยายน 2562	การอบรม เรื่องการสื่อสารและ สร้างความเข้าใจการประเมิน คุณภาพภายนอกแนวใหม่ รอบสี่ เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35
นางสาวชนิสรา พันวัน	12 กันยายน 2562	การอบรมตามโครงการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ธรรมมาภิบาล ในสถานศึกษา ป้องกันการทุจริต “โครงการ สพฐ.ใสสะอาด ปราศจากคอร์รัปชั่น”	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

ชื่อ-สกุล	วัน เดือน ปี	หลักสูตรการอบรม/ประชุม สัมมนา	หน่วยงานที่จัด
นางสาวชนิสรา พันวัน	26 พฤศจิกายน 2562	การอบรมหลักสูตรการลดความเสี่ยงภัยพิบัติทางธรรมชาติและการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา รหัสหลักสูตร62037 (ออนไลน์)	สพฐ. และมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย
นางสาวชนิสรา พันวัน	14 กุมภาพันธ์ 2563	กรรมการวิพากษ์โครงการ การนำเสนอผลงานทางวิชาการ “สังคมแห่งนวัตกรรม Innovation Society”	โรงเรียนสวนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน
นางนงพงา เตจ๊ะแก้ว	7 พฤษภาคม 2562	ประชุมเชิงปฏิบัติการนำหลักสูตรด้านทฤษฎีศึกษาสู่การปฏิบัติ ภายใต้โครงการ “โรงเรียนสุจริต” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562	สพม.35
นางนงพงา เตจ๊ะแก้ว	21 สิงหาคม 2562	ประชุมเชิงปฏิบัติการติดตามการดำเนินการขับเคลื่อนหลักสูตรด้านทฤษฎีศึกษา	สพม.35
นางนงพงา เตจ๊ะแก้ว	24 สิงหาคม 2562	อบรมโครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ศูนย์ STEM จ.ลำพูน
นางนงพงา เตจ๊ะแก้ว	28 กุมภาพันธ์ 2563	ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ แนวทางการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด สพม.35	สพม.35
นายถนอม เพียงไพรชม	6 มีนาคม 253	ประชุมขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ปัญหายาเสพติดอำเภอบ้านโฮ่ง	อำเภอบ้านโฮ่ง

ชื่อ-สกุล	วัน เดือน ปี	หลักสูตรการอบรม/ประชุม สัมมนา	หน่วยงานที่จัด
นายถนอม เพ็ญไพโรชม	26 กุมภาพันธ์ 2563	ประชุมรับฟังคำชี้แจงระเบียบการ ฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ภาคสนาม ปีการศึกษา 2563	มทบ.33 จังหวัดเชียงใหม่
นายถนอม เพ็ญไพโรชม	13 ธันวาคม 2562	ประชุมรับฟังคำชี้แจงระเบียบการ ฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ภาคสนาม ปีการศึกษา 2563	มทบ.33 จังหวัดเชียงใหม่
นางวัลภา อินทร์แปลง	7 พฤษภาคม 2562	ประชุมเชิงปฏิบัติการนำหลักสูตร ด้านทฤษฎีศึกษาสู่การปฏิบัติ ภายใต้โครงการ “โรงเรียนสุจริต” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562	สพม.35
นางวัลภา อินทร์แปลง	14 สิงหาคม 2562	การประชุมปฏิบัติการเผยแพร่การ ใช้โปรแกรมแบบฟอร์ม อิเล็กทรอนิกส์ระบบ Offline ตาม กระบวนการ คู่มือสำหรับ ประชาชน	สพม.35
นางวัลภา อินทร์แปลง	19 สิงหาคม 2562	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ PLC งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ปี 2562	ศูนย์พัฒนาการวัดและ ประเมินผลและการวิจัย กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการ มัธยมศึกษา จังหวัดลำพูน
นางวัลภา อินทร์แปลง	29 สิงหาคม 2562	การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครู คณิตศาสตร์ เรื่องการคิดเลขแบบ เวทคณิต	ศูนย์สาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์ จังหวัดลำพูน
นางสาวธิดาภรณ์ ชากันท์	27 – 28 กุมภาพันธ์ 2563	อบรมคุณธรรม จริยธรรม “เด็ก เยาวชนและประชาชน อำเภอบ้านโฮ่ง ครั้งที่ 1”	โรงเรียนบ้านโฮ่งรัตนวิทยา

ชื่อ-สกุล	วัน เดือน ปี	หลักสูตรการอบรม/ประชุม สัมมนา	หน่วยงานที่จัด
นางสาวกุลธิดา ภูดอนทอง	10 ธันวาคม 2562	การฝึกอบรมบุคลากรทางการ ลูกเสือ	โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน

ส่วนที่ 4

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

โรงเรียนบ้านโง้งรัตนวิทยา จังหวัดลำพูน ได้ดำเนินงานตามโครงการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างขวัญกำลังใจครูและบุคลากร ได้เสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อย และสรุปผลการดำเนินงาน ได้ดังนี้

1. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียนบ้านโง้งรัตนวิทยา ได้รับการอบรมตามโครงการพัฒนาครูและพัฒนาตนเองในวิชาชีพของตนเอง อย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อปี
2. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียนบ้านโง้งรัตนวิทยา ได้เข้าร่วมศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่

ปัญหา

1. โรงเรียนมีครูไม่ครบกลุ่มสาระการเรียนรู้ ขาดครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ศิลปะ และสุขศึกษาและพลศึกษา
2. อัตรากำลังคนไม่เพียงพอต่อการทำงานในส่วนของการสนับสนุนการสอน

ข้อเสนอแนะ

1. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณราชการคืน
2. ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างครูรายเดือน

ภาคผนวก



ครูสมนึก แหลมคม นำนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒
จำนวน ๖ คน เข้าร่วมกิจกรรมอบรมสถาบันพระมหากษัตริย์
ณ โรงเรียนธีรกาณ์บ้านโฮ้ง





ครูชนิสรา พันวัน ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน
เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการมาตรฐานการปฏิบัติงาน
ณ โรงเรียนบุญวาทย์วิทยา



ครูชนิสรา พันวัน และครูนงพงา เตจ๊ะแก้ว
เข้าร่วมการประชุมติดตามการดำเนินงานโครงการ TFE
ณ โรงแรมฮอลิเดย์อินท์





ครูชนิสรา พันวัน และ ครูวัลภา อินทร์แปลง
เข้าร่วมประชุมการจัดทำข้อสอบ Pre- O-net
ณ ห้องประชุมปิ่นเงิน สพม.๓๕





ครูเฉลิมขวัญ พรหมอนันต์ และครูสมนึก แผลมคม
เข้าร่วมการอบรมการจัดทำข้อสอบ PISA
ณ ห้องประชุมโรงเรียนลำปางกัลยาณี

