

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโรงเรียนสว่างราษฎร์บำรุง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ได้รับอนุมัติจากการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสว่างราษฎร์บำรุง เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ซึ่งแผนดังกล่าวนี้จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเชื่อมโยงสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนปฏิบัติการ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ปรับเปลี่ยนเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมถึงพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนได้อย่างตรงตามความต้องการเกิดความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ

โรงเรียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้จะก่อให้เกิดการพัฒนาต่อตัวบุคลากร อันเป็นกลจักรสำคัญที่จะขับเคลื่อนโรงเรียนและพัฒนานักเรียนได้ตามเป้าหมายได้อย่างดี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป	๑
๑. ประวัติความเป็นมา	๒
๒. โครงสร้างการบริหาร	๔
๓. วิสัยทัศน์ พันธกิจ	๔
๔. ยุทธศาสตร์และประเด็นยุทธศาสตร์	๕
๕. ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา	๖
ส่วนที่ ๒ นโยบายการพัฒนาบุคลากร	
๑. นโยบายและการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร	๘
๒. แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๘
ส่วนที่ ๓ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๑. แผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคคล	๑๐
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๒

บทที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

๑. ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนสว่างราษฎร์บำรุง เป็นโรงเรียนสหศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่ ๖/๓ หมู่ ๑๑ ตำบลหน้าไม้ อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี บนเนื้อที่ ๖ ไร่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐-๒๕๘๑-๗๔๔๓ หมายเลขโทรสาร ๐๒๕๘๑-๗๔๔๓ E-mail : swb.since๒๕๐๐@gmail.com เปิดสอนระดับชั้นอนุบาล ๑ – ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖

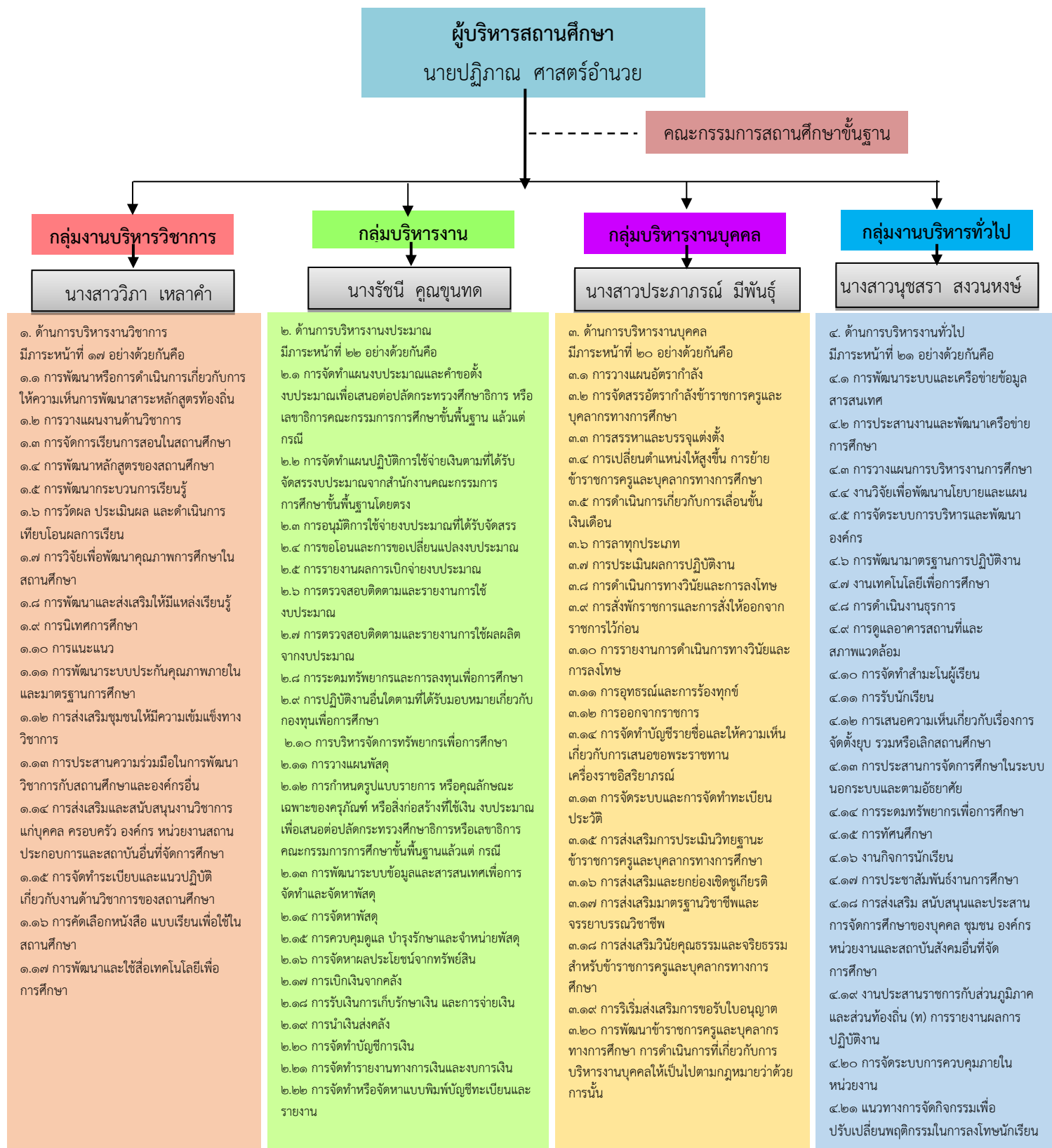
ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนสว่างราษฎร์บำรุง สร้างขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๐ เดิมชื่อโรงเรียนวัดลากค้อน โดยมีพระอธิการสว่าง อุตตมสาโร เจ้าอาวาสวัดลากค้อน เป็นหัวหน้า พร้อมด้วยราษฎรได้ร่วมกันสละทรัพย์ และแรงงานในการก่อสร้างอาคารเรียนขนาด ๘.๐๐ x ๒๔.๐๐ เมตร เป็นอาคารเรียนชั้นเดียวมีหน้ามุข ๓ มุข ใช้ไม้กระทอนก่อสร้างแทนหลังดิน ตั้งอยู่ในที่ดินของวัด ซึ่งมีตลาดตั้งอยู่ด้านหน้าเป็นที่ลุ่มมีน้ำขังไม่มีทางระบายน้ำออกได้ ไม่มีสนามทางโรงเรียนจึงได้ติดต่อขอที่ดินจาก นางบัวคลี เย็นลับ ได้จำนวน ๓ ไร่ นายจ้อย นางสุด สุขเทียบ บริจาคเงิน ๑,๐๐๐ บาท (หนึ่งพันบาทถ้วน) ซื่อที่ดินจำนวน ๑ ไร่ นายพล ห่วงศรี บริจาคเงิน ๑,๐๐๐ บาท (หนึ่งพันบาทถ้วน) ซื่อที่ดินจำนวน ๑ ไร่ กรรมการศึกษา ประชาชนบริจาคเงินซื่อที่ดิน จำนวน ๑ ไร่ เป็นเงิน ๑,๐๐๐ บาท (หนึ่งพันบาทถ้วน) รวมทั้งสิ้น ๖ ไร่ และได้ย้ายมาปลูกที่ใหม่ได้ตัดมุขออกหมด ขยายยาวออกไปอีก ๖ เมตร เป็น ๘.๐๐ x ๓๐.๐๐ เมตร ได้รื้อเมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๐๕ สร้างเสร็จ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๐๕ ต่อมาเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๑ ตัวอาคารเรียนทรุดโทรมมาก เพราะก่อสร้างด้วยไม้เนื้ออ่อน จึงได้รื้อปลูกสร้างใหม่แบบ ป.๑ ข.๓ ห้องเรียน ขนาด ๘.๕๐ x ๒๗.๐๐ เมตร โดยเงินงบประมาณ ๘๐,๐๐๐ บาท (แปดหมื่นบาทถ้วน) ประชาชนบริจาคสมทบอีก ๑๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นบาทถ้วน) จนถึงปัจจุบัน

ปัจจุบันโรงเรียนสว่างราษฎร์บำรุง มีที่ดิน ๖ ไร่ อาคารเรียน จำนวน ๒ หลัง บ้านพักครู จำนวน ๓ หลัง โรงฝึกงานหรืออาคารเอนกประสงค์ จำนวน ๑ หลัง ส้วม จำนวน ๑ หลัง บ่อเลี้ยงปลา จำนวน ๑ บ่อ ลานกีฬา จำนวน ๑ ลาน ผู้บริหาร จำนวน ๑ คน ข้าราชการครู จำนวน ๕ คน ครูอัตราจ้าง จำนวน ๒ คน ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน จำนวน ๑ คน และนักการภารโรง จำนวน ๑ คน ได้รับงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งหมด จำนวน ๑๐ คน นับตั้งแต่เริ่มก่อตั้งโรงเรียนมีผู้บริหาร ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ดำรงตำแหน่ง	ปีการศึกษา
๑	นายชูป อุบลแฉล้ม	ครูใหญ่	๒๕๐๐ – ๒๕๑๒
๒	นายเสน่ห์ ห่วงศรี	ครูใหญ่	๒๕๑๒ – ๒๕๑๒
๓	นายชั้น จันทจำรูญ	ครูใหญ่	๒๕๑๗ – ๒๕๑๘
๔	นายเกษม ประสมทรัพย์	ครูใหญ่	๒๕๑๘ – ๒๕๒๐
๕	นายฉวี เกษมสุขศิริ	ครูใหญ่	๒๕๒๐ – ๒๕๔๐
๖	นายอำพล ผลประทีปสุริยา	ผู้อำนวยการ	๒๕๔๐ – ๒๕๔๑
๗	นายอนุ อนุศาสนนันท์	ผู้อำนวยการ	๒๕๔๑ – ๒๕๔๑
๘	นายศักดิ์สิทธิ์ ชิงรัมย์	ผู้อำนวยการ	๒๕๔๒ – ๒๕๔๖
๙	นายอภิสิทธิ์ กริทรัพย์	ผู้อำนวยการ	๒๕๔๖ – ๒๕๔๘
๑๐	นางสาวอรุณศรี เหลืองธานี	ผู้อำนวยการ	๒๕๔๙ – ๒๕๕๑
๑๑	ดร.ปราโมทย์ ภูมิจันทร์	ผู้อำนวยการ	๒๕๕๒ – ๒๕๕๖
๑๒	นายศักดิ์การณ์ ไชยเจริญ	ผู้อำนวยการ	๒๕๖๐ – ๒๕๖๑
๑๓	นางสาวมัทนียา ทองย่น	ผู้อำนวยการ	๒๕๖๒ – ๒๕๖๔
๑๔	นางสาวอรอนงค์ นครเขต	ผู้อำนวยการ	๒๕๖๕ – ๒๕๖๖
๑๕	นายปฏิภาณ ศาสตร์อำนวย	ผู้อำนวยการ	๒๕๖๗ – ปัจจุบัน

๒. การบริหารจัดการศึกษา



๓. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย อัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ของสถานศึกษา

๓.๑ ปรัชญา

“วิริเยน ทุกขมจเจติ” บุคคลพบความสำเร็จได้เพราะความเพียร

๓.๒ อัตลักษณ์

ลูกสว่างราษฎร์ เป็นคนดี มีปัญญา และมีจิตสาธารณะ

๓.๓ เอกลักษณ์

สิ่งแวดล้อมดี สถานที่สะอาด บรรยากาศร่มรื่น

๓.๔ เป้าประสงค์ของโรงเรียน

๑. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

๒. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และมีจิตสาธารณะ

๓. ผู้เรียนสามารถดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้นำทางวิชาการและมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

๕. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีส่วนร่วมจาก

ทุกภาคส่วน

๓.๕ กลยุทธ์

กลยุทธ์ ๑ ยกระดับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา

กลยุทธ์ ๒ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ น้อมนำศาสตร์พระราชามาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ ๓ ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นคุณภาพและความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้หลักธรรมาภิบาล

๓.๕ กลยุทธ์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๑ : ยกระดับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา

เป้าหมาย

๑. ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ ตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น
๒. ผู้เรียนมีความสามารถในการวิเคราะห์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และแก้ปัญหา
๓. ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร
๔. ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ
๕. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ น้อมนำศาสตร์พระราชาทตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

เป้าหมาย

๖. ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด
๗. ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย
๘. ผู้เรียนยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย
๙. ผู้เรียนมีสุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคม
๑๐. ผู้เรียนสามารถดำเนินชีวิตโดยน้อมนำศาสตร์พระราชาทตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓ : ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นคุณภาพและความเป็นเลิศ

เป้าหมาย

๑๑. ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง
 ๑๒. ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 ๑๓. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 ๑๔. ครูมีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก
 ๑๕. ครูมีการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน
 ๑๖. ครูมีการนิเทศติดตาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้
- นำไปสู่งานวิจัย

๑๗. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๔ : พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้หลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย

๑๘. สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจไว้อย่างชัดเจน
๑๙. สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการคุณภาพเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๒๐. สถานศึกษาดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา ทุกกลุ่มเป้าหมาย

๒๑. สถานศึกษามีการบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ

๒๒. สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

๒๓. สถานศึกษาจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการเรียนรู้

๓.๖ ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อมูลผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสว่างราษฎร์บำรุง ปีการศึกษา ๒๕๖๗

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อายุ	วุฒิการศึกษา	วิชาเอก
๑.	นายปฏิภาณ ศาสตรอำนวย	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๓๕	ปริญญาโท	การบริหารการศึกษา
๒.	นางรัชณี คุณขุนทด	ครูชำนาญการพิเศษ	๕๖	ปริญญาโท	กศม. การศึกษาพิเศษ
๓.	นางสาววิภา เหลาคำ	ครู	๓๒	ปริญญาตรี	คบ. คณิตศาสตร์
๔.	นางสาวนุชสรา สงวนหงษ์	ครูผู้ช่วย	๓๒	ปริญญาตรี	คบ. การศึกษาปฐมวัย
๕.	นายจักรพรรณ์ ปัญญาวราวุธ	ครูผู้ช่วย	๓๘	ปริญญาตรี	คบ. คอมพิวเตอร์ศึกษา
๖.	นางสาวประภาภรณ์ มีพันธุ์	ครูผู้ช่วย	๒๕	ปริญญาตรี	คบ. ภาษาไทย
๗.	นางสาวกมลพรรณ กกฝ่าย	ครูอัตราจ้าง	๓๒	ปริญญาตรี	ศษ.บ. คอมพิวเตอร์ศึกษา
๘.	นางสาวรุ่งนภา คำอินทร์	ครูอัตราจ้าง	๔๑	ปริญญาตรี	วท.บ. สุขศึกษา
๙.	นางสาวพิชญา แซ่มวย	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๓๙	อนุปริญญา	บัญชี
๑๐.	นายปัญญา เย็นลับ	นักการภารโรง	๕๐	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-

จำนวนข้าราชการครูและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานจริงในโรงเรียน จำแนกตามสายงาน ตำแหน่ง ระดับและคุณวุฒิทางการศึกษา

สายงาน	ระดับ/เพศ/คุณวุฒิ ตำแหน่ง	จำนวนข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานจริงในโรงเรียน																													
		จำแนกตามระดับ																				จำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษา									
		๑		๒		๓		๔		๕		๖		๗		๘		๙		รวม		เอก		โท		ตรี		ต่ำกว่าตรี		รวม	
		ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.
บริหาร	ผู้อำนวยการโรงเรียน												๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๑
	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน										-	-	-	-	-	-			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	อาจารย์ใหญ่									-	-	-	-	-	-			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่								-	-	-	-	-	-					-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ครูใหญ่								-	-	-	-	-	-					-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ผู้ช่วยครูใหญ่							-	-	-	-	-							-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
การสอน	ครู คศ. ๔									-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ครู คศ. ๓								-	-	-	-	๑	-	-			-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๑
	ครู คศ. ๒					-	-	-	-	-	-	-	-	-					-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ครู คศ. ๑			-	-	-	-	-	-	๑	-	-						-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑
	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	๑	๒											๑	๒	-	-	-	-	๑	๒	-	-	๑	๒	๓	๓
	ครูอัตราจ้าง (อบจ.)	-	-	-	-	-	๒											-	๒	-	-	-	-	๒	-	-	-	๒	๒	๒	
	ครูอัตราจ้าง (งบโรงเรียน)	-	-	-	-	-	-											-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม		-	-	-	-	๑	๔	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	๖	-	-	๑	๑	๑	๕	-	-	๒	๖	๘
เจ้าหน้าที่ธุรการ		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๑
นักการภารโรง		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๑	
รวมทั้งสิ้น		-	-	-	-	๑	๔	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	๖	-	-	๑	๑	๑	๕	๑	๑	๓	๗	๑๐

ส่วนที่ ๒

นโยบายการพัฒนาบุคลากร

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษา / อบรม / ดูงาน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยการจัดสรรงบประมาณกองทุนพัฒนาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และงบประมาณเงินรายได้

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณจัดโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งเน้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดทำเอกสารประกอบการสอน เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัย บทความวิชาการ

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการ

๕) ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริงจากการฝึกฝน และจากประสบการณ์มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน

๑. แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ การจัดทำแผนพัฒนาและฝึกอบรม (Training Road Map)

๑) สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน โดยอ้างอิงข้อมูลจากแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน, วัฒนธรรมองค์กร, เกณฑ์มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ, แบบสอบถาม, แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม (Training Road Map) เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรทุกกลุ่ม

๓) เสนอแผนพัฒนาบุคลากรให้กับคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเห็นชอบ

๔) เสนอขออนุมัติโครงการฝึกอบรม สัมมนา

๕) ประชาสัมพันธ์และจัดโครงการฝึกอบรม สัมมนา

๖) สรุปและรายงานผลการดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัยและคณะกรรมการรับทราบ

๗) ติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม

๘) ทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร

๒. กรอบในการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การดำเนินการการพัฒนาบุคลากรมีความชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนฯ จึงกำหนดกรอบในการพัฒนาดังนี้

การพัฒนาบุคลากรในสายวิชาการและสายสนับสนุน

๑.๑ ด้านการจัดการเรียนรู้และพัฒนางานประจำ

- ๑.๑.๑ สมรรถนะความรู้ด้านวิชาเอก /ภาระงานประจำ
- ๑.๑.๒ การใช้สื่อและเทคโนโลยีช่วยจัดการเรียนการสอน/การให้บริการ
- ๑.๑.๓ การวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้/การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานเพื่อวางแผนพัฒนางาน
- ๑.๑.๔ จิตวิทยาและการให้คำปรึกษา/จิตวิทยาการให้บริการ
- ๑.๑.๕ ด้านการสื่อสารและภาษาต่างประเทศ
- ๑.๑.๖ การเลื่อนวิทยฐานะ
- ๑.๑.๗ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน/เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน
- ๑.๑.๘ ส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรมพัฒนาตนเองในกรอบที่กำหนด ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว

๑.๒ การพัฒนาด้านงานรอง

- ๑.๒.๑ พัฒนาตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ การพัฒนาด้านสุขภาวะอนามัยและทัศนคติในการทำงาน

- ๑.๓.๑ ดูแลรักษาสุขภาพทางกายและจิตใจ
- ๑.๓.๒ ทัศนคติและจริยธรรมที่ดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร
- ๑.๓.๓ ทักษะการสื่อสารภายในองค์กรอย่างสร้างสรรค์

ส่วนที่ ๓

แผนพัฒนาบุคลากร

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นโรงเรียนจำเป็นจะต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน

ตามมาตรา ๔๒ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม กับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับ และประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้ง บุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเพียงพอ

งานบุคลากร โรงเรียนสว่างราชบุรีบำรุง จึงเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร รวมถึงแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานและเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ของโรงเรียน กรอบกับโรงเรียนต้องปฏิบัติตามคำรับรองปฏิบัติราชการ ก.พ.ร. กำหนด ซึ่งระบุรายละเอียดที่สำคัญและเกี่ยวข้องไว้ โดยกำหนดเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๑. มีแผนการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์ทั้งด้านวิชาการ เทคนิคการสอน และการวัดผล รวมถึงมีแผนบริหาร พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์
๒. มีการบริหาร พัฒนาคณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
๓. มีสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างขวัญและกำลังใจให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน
๔. มีระบบการติดตามให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนนำความรู้ ทักษะ ที่ได้รับการพัฒนามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและวัดผลการเรียนรู้ของนักเรียน ตลอดจนปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง
๕. มีการให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน และควบคุมให้คณาจารย์และบุคลากรถือปฏิบัติ
๖. มีการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน
๗. มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผน หรือปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาครูและบุคลากร

๒. วัตถุประสงค์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามในหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
๓. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของบุคลากรภายในโรงเรียนแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะวิชาชีพครู
๕. ประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนา โรงเรียน
๖. ส่งเสริมให้คณะครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
๗. ส่งเสริมให้คณะครูปฏิบัติตนในการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

โครงการ	พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
สนองกลยุทธ์โรงเรียน	ข้อที่ 3 ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มี สมรรถนะและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีวัฒนธรรมการทำงาน ที่มุ่งเน้นคุณภาพและความเป็นเลิศ
สนองกลยุทธ์เขตพื้นที่	ข้อที่ 2 ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
สนองนโยบายและจุดเน้น	ข้อที่ 5 การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
สนองมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ
หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ	โรงเรียนสว่างราษฎร์บำรุง
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางสาวประภาภรณ์ มีพันธุ์
ระยะเวลาดำเนินการ	ปีการศึกษา 2567

1. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวดที่ 7 บัญญัติไว้ว่า ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีความพร้อมและเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล และสพฐ. โดย รรต.ศึกษาธิการ ได้มุ่งหวังให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้ตรงตามศักยภาพ สามารถนำความรู้จากการอบรมไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการประกอบอาชีพครู อีกทั้งเป็นการพัฒนาครูเพื่อเชื่อมโยงกับวิทยฐานะ ประกอบกับการพัฒนาให้เป็นไปตามคุณภาพ และมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อรองรับการประเมินภายนอก

PLC (Professional Learning Community) เป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารแบบผู้ดูแล สนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับ PLC และนำมาใช้ในการสอนและพัฒนาผู้เรียน

2.2 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาวิชาชีพและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยใช้กระบวนการ PLC

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

- (1) ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 10 คน มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการ PLC
- (2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาร้อยละ 90 พัฒนาวิชาชีพและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยใช้กระบวนการ PLC ได้

3.2 เชิงคุณภาพ

- (1) ครูโรงเรียนสว่างราษฎร์บำรุงทุกคนมีความรู้เกี่ยวกับ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (PLC)
- (2) ครูแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ เป็นประจำ รับฟังความคิดเห็น ใจกว้างและยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- (3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาวิชาชีพและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้

4. วิธีการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม/ ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
1	กิจกรรมที่ 1 พัฒนาศักยภาพครู โดยใช้กระบวนการ PLC ขั้นตอนการดำเนินงาน 1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจกระบวนการ PLC 2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โรงเรียนที่ใช้กระบวนการ PLC ในการพัฒนาวิชาชีพ ได้ดีมีคุณภาพ	พ.ค. 67	นางสาวประภาภรณ์ มีพันธุ์
2	กิจกรรมที่ 2 ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC เพื่อพัฒนา ศักยภาพครู ขั้นตอนการทำงาน 1. ร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการพัฒนา 2. ดำเนินการตามแผนโดยจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการ PLC สัปดาห์ละ 1 ครั้ง 3. ถอดบทเรียนการพัฒนาในการทำ PLC	พ.ค 67 - มี.ค.68	นางสาวประภาภรณ์ มีพันธุ์ และคณะครูทุกคน

5. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ปีการศึกษา 2567 ณ โรงเรียนสว่างราษฎร์บำรุง

6. งบประมาณ

6.1 งบประมาณ จำนวน 20,000 บาท

6.2 รายละเอียดการใช้งบประมาณ

ที่	กิจกรรม/ ขั้นตอนการดำเนินงาน	งบประมาณ
1	กิจกรรมที่ 1 พัฒนาศักยภาพครู โดยใช้กระบวนการ PLC ขั้นตอนการดำเนินงาน 1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจกระบวนการ PLC 2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โรงเรียนที่ใช้กระบวนการ PLC ในการพัฒนาวิชาชีพได้ดีและมีคุณภาพ	20,000
2	กิจกรรมที่ 2 ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาศักยภาพครู ขั้นตอนการทำงาน 1. ร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการพัฒนา 2. ดำเนินการตามแผนโดยจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการ PLC สัปดาห์ละ 1 ครั้ง 3. ถอดบทเรียนการพัฒนาในการทำ PLC	
	รวม	20,000

7. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

7.1. ปัจจัยความเสี่ยง

การดำเนินกระบวนการ PLC ไม่ต่อเนื่องและยั่งยืน ส่งผลให้ไม่เกิดการพัฒนาศักยภาพครูอย่างแท้จริง

7.2 แนวทางการบริหารความเสี่ยง

ผู้บริหารจัดกระบวนการนิเทศ ติดตาม และเป็นผู้ดำเนินการทำกระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่อง

8. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการ PLC	ร้อยละ 90
2. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาวิชาชีพและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยใช้กระบวนการ PLC	ร้อยละ 85

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 9.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับ PLC และนำมาใช้ในการสอนและพัฒนาผู้เรียน
- 9.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาวิชาชีพและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยใช้กระบวนการ PLC