



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ เป็นแผนการบริหารงานที่ใช้เป็นขอบข่ายในการทำงานที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้ศึกษากฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจน แนวปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนจะได้นำไปปฏิบัติให้ ถูกต้อง และสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียนและกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อให้การ ดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

โรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนบริหารงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติการของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนต่อไป

โรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทคัดย่อ	๑
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๒
ส่วนที่ ๒ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐
ส่วนที่ ๓ แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๐

บทคัดย่อ

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของโรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ พบว่าปัจจัยแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนทั้งด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองและกฎหมาย มีสถานภาพเป็นโอกาสที่เอื้อต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งศึกษามาจาก ปัจจัยด้านโครงสร้าง และนโยบายของโรงเรียนด้านการบริการและผลผลิต ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารการจัดการ โดยภาพรวม มีลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนา จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนดังนี้

“ภายในปีพุทธศักราช ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘ โรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ เป็นโรงเรียนน่ายุ
นักเรียนสุขภาพดีมีความรู้คู่คุณธรรม นำครูสู่มาตรฐาน ประสานชุมชนร่วมพัฒนา
ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ทั้งนี้กำหนด พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของแผนกลยุทธ์ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ คือ ปรับสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนานักเรียนให้นักเรียนมีคุณธรรมนำความรู้ พัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และสร้างความตระหนักในชุมชน เน้นความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป้าประสงค์ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนคือ ให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขภายใต้สภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี นักเรียนมีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา นักเรียนมีความสามารถใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันได้ ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนานักเรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข กลยุทธ์ของโรงเรียนในอันที่จะนำโรงเรียนไปสู่เป้าประสงค์ในทิศทางที่ต้องการอยู่ในรูปของการขยาย ส่งเสริม การสนับสนุน คือ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนด้วยรูปแบบที่หลากหลายตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ปรับปรุง พัฒนาระบบการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้สอดคล้อง และบรรลุมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรับปรุงพัฒนาระบบการจัดการ และบริการด้านสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีทางการศึกษาให้มีคุณภาพ มีการนำมาใช้ในการวัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ และสิ่งแวดล้อมต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนและประสานให้ผู้ปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม และความเหมาะสมของบุคลากรกับภาระงาน พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ ให้เป็นระบบ พัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ ชื่อสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ บ้านหม้อ ตำบลบ้านหม้อ อำเภอสรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย รหัสไปรษณีย์ ๔๓๑๓๐ สังกัดกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ ๗ กลุ่มศรีเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน โทรศัพท์ ๐๔๒-๐๑๔-๒๕๒ หรือเบอร์มือถือผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ ๐๘๔-๖๐๐๔๑๐๑

๑.๒ เปิดทำการจัดการเรียนรู้ตั้งแต่ระดับอนุบาล ๔-๖ ปี ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ ๖ รวมทั้งได้ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ เปิดศูนย์เด็กเล็กในโรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ เพื่อเตรียมความพร้อมแก่เด็ก

๑.๓ มีเขตพื้นที่บริการ จำนวน ๒ หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๑ และหมู่ที่ ๗ ตำบลหม้อ อำเภอสรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย

๑.๔ อาณาเขตของโรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ มีเนื้อที่ทั้งหมด ๘ ไร่ ๒ งาน ๗๗ ตารางวา ทิศเหนือ จดแม่น้ำโขง ทิศใต้ติดทางหลวงแผ่นดินสายอำเภอสรีเชียงใหม่ – สังคม ทิศตะวันออกจดที่ดินนางสาววัฒนา อุตมะ ทิศตะวันตกจดที่ดินนายศักดิ์พล อุตมะ

๑.๕ ประวัติของโรงเรียน

โรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ มีประวัติความเป็นมาอย่างยาวนาน ถือกำเนิดโดยการก่อตั้งเป็นครั้งแรกเมื่อเดือนพฤษภาคม พุทธศักราช ๒๔๖๑ โดยขุนภูวดลบริรักษ์ นายอำเภอทำบ่อ ขณะนั้น ให้ชื่อว่า “โรงเรียนวัดสว่างบ้านหม้อ” ซึ่งมีพระภิกษุแก้ว ทำหน้าที่เป็นทั้งครูและครูใหญ่ คนแรก สอนนักเรียนประมาณ ๕๐ คน ประวัติความเป็นมาโดยละเอียดได้นำมาแสดงไว้ดังนี้

ก. การจัดตั้ง โรงเรียนนี้ได้ตั้งขึ้นครั้งแรกเมื่อ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๔๖๑ โดยขุนภูวดลบริรักษ์ นายอำเภอ ทำบ่อ เป็นผู้จัดตั้งขึ้นและก่อตั้งก่อนพระราชบัญญัติการศึกษา ดังนั้นโรงเรียนในสมัยนั้นจะดำรงอยู่ได้ก็ด้วยการเรียไรรจากราษฎรในหมู่บ้าน ครอบครัวยละ ๑ บาท ต่อปี และให้ชื่อโรงเรียนว่า “โรงเรียนวัดสว่างบ้านหม้อ” โดยได้อาศัยศาลาวัดเป็นสถานที่ให้การศึกษา

ข. หลักสูตรและประมวลการสอน ในสมัยนั้นได้จัดทำการสอนตามหลักสูตรสามัญศึกษาของมณฑลอุดรธานี ต่อมาเมื่อประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาในท้องถิ่นตำบลนี้แล้ว จึงได้เปลี่ยนการสอนตามหลักสูตรประมวลศึกษาภาค ๑ เมื่อ พ.ศ. ๒๔๖๖ เป็นต้นมา โดยมีเงินงบประมาณจากการเก็บเงินศึกษาพลีคนละ ๑ บาท ต่อปี แทนการเรียไรรครอบครัวยละ ๑ บาท โรงเรียนนี้ตั้งขึ้นเป็นอันดับที่ ๒ ของตำบลศรีเชียงใหม่ จึงให้ชื่อโรงเรียนว่า “โรงเรียนประชาบาลตำบลศรีเชียงใหม่ ๒” (วัดบ้านหม้อ)

๑. การดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษา ครั้งแรกทางราชการได้แต่งตั้งให้พระภิกษุแก้ว มาดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ โดยสอนคนเดียว มีนักเรียนประมาณ ๕๐ คน ในเวลาต่อมาได้มีการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษาตามกาลสมัย ดังนี้

๑.๑ พระภิกษุแก้ว ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ เมื่อตั้งโรงเรียนครั้งแรก พ.ศ. ๒๔๖๑ ถึง พ.ศ. ๒๔๖๒
รวมเวลาประมาณ ๑ ปี

๑.๒ นายสุต พ.ศ. ๒๔๖๒ ถึงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๔๖๔ รวมเวลาประมาณ ๒ ปี

๑.๓ นายบุญมา ขำสุเลศ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๔๖๔ ถึงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๔๗๑
รวมเวลา ๗ ปี ๓ เดือน ๒๓ วัน

๑.๔ นายเกียนสด พรหมสาขา ณ สกลนคร วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๔๗๑
ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๔๗๑ รวมเวลา ๗ เดือน ๗ วัน

๑.๕ นายบุศย์ โพธิเนตร รักษาการแทนครูใหญ่ วันที่ ๑ มกราคม ๒๔๗๑
ถึงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๔๗๑ รวมเวลา ๑ เดือน ๔ วัน

๑.๖ นายบุญลึก สุรทัต วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๔๗๑ ถึงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๔๗๑
รวมเวลา ๑๕ วัน

๑.๗ นายปิ่น เวชศาสตร์ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๔๗๒ ถึงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๔๗๒
รวมเวลา ๖ เดือน ๒๓ วัน

๑.๘ นายบุศย์ โพธิเนตร วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๔๗๒ ถึงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๔๗๕ รวมเวลา
๒ ปี ๘ เดือน ๒๑ วัน ต่อมาโรงเรียนได้ยุบไปเป็นเวลาประมาณ ๖ เดือน ส่วนครูใหญ่ก็ได้ย้ายไปทำการ
สอนแห่งอื่น

๑.๙ นายทา พิมสุต มาเปิดโรงเรียนขึ้นอีกครั้งและทำการสอนต่ออีก ดำรงตำแหน่งครูใหญ่
เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๔๗๕ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๔๗๕ รวมเวลา ๓ เดือน ๒๘ วัน

๑.๑๐ นายเสื่อ มีชัย รักษาการแทนครูใหญ่ วันที่ ๔ มกราคม ๒๔๗๕
ถึงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๔๗๕ รวมเวลา ๑๐ วัน

๑.๑๑ นายพี มะรังษี วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๔๗๕ ถึงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๔๗๗
รวมเวลา ๒ ปี ๓ เดือน ๔ วัน

๑.๑๒ นายเจริญ พลเดชา วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๔๗๗ ถึงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๔๗๘
รวมเวลา ๑ ปี ๑๔ วัน

๑.๑๓ นายยุทธ กุประดิษฐ์ วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๔๗๘ ถึงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๔๘๓
รวมเวลา ๕ ปี ๓ เดือน ๑๔ วัน

๑.๑๔ นายปิ่น เวชศาสตร์ มาดำรงตำแหน่งครูใหญ่อีกครั้ง วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๔๘๓
ถึงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๔๘๖ รวมเวลา ๒ ปี ๑๐ เดือน ๑๒ วัน

๑.๑๕ นายชาญ จตุภัทร วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๔๘๖ ถึงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๔๘๗
รวมเวลา ๑ ปี ๔ เดือน ๗ วัน

๑.๑๖ นายสมศักดิ์ อุดมะ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๔๘๗ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๐๒
รวมเวลา ๓๔ ปี ๘ เดือน ๓ วัน

๑.๑๗ นายสนอง เข้มพรมมา วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๐๒ ถึงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๐๔
รักษาการในตำแหน่งครูใหญ่

๑.๑๘ นายสนอง เข้มพรมมา ๙ ธันวาคม ๒๕๒๔ ถึง ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๐
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน

๑.๑๙ นางมะลิยา ใจขาน ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๐ – ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๐
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

๑.๒๐ นายโกสม สุ่มสุข ได้รับการย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชน
บ้านหม้อ ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ จนถึง ๙ ธันวาคม ๒๕๕๓

๑.๒๑ นางธวัธรัตน์ ใจขาน ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๓ – ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๓
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

๑.๒๒ นายนพพร จันทะราช ได้รับการย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
ชุมชนบ้านหม้อ ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ จนถึงปัจจุบัน

ชื่อ-สกุลผู้บริหาร นายนพพร จันทะราช

วุฒิทางการศึกษา ค.บ. สังคมศึกษา

ค.ม. การบริหารการศึกษา

บรรจุเข้ารับราชการเมื่อ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๔๑ ที่ โรงเรียนนรลาโกนุสรณ์ อำเภอสรีเชียงใหม่
จังหวัดหนองคาย ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารโรงเรียนครั้งแรกเมื่อ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๒ ที่โรงเรียน
บ้านหนองแขวน อ.โพนพิสัย จ.หนองคาย จากนั้นวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๓ ได้รับคำสั่งย้ายและแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ อำเภอสรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย

๑.๖ ปรัชญา

สุวิชาโน ภว โหติ

ผู้มีความรู้ดีเป็นผู้เจริญ

๑.๗ คำขวัญประจำโรงเรียน

การเรียนรู้ดี กีฬาเด่น เน้นคุณธรรม นำประชาธิปไตย

อัตลักษณ์ของผู้เรียน

“ฟันใส ไหว้สวย ”

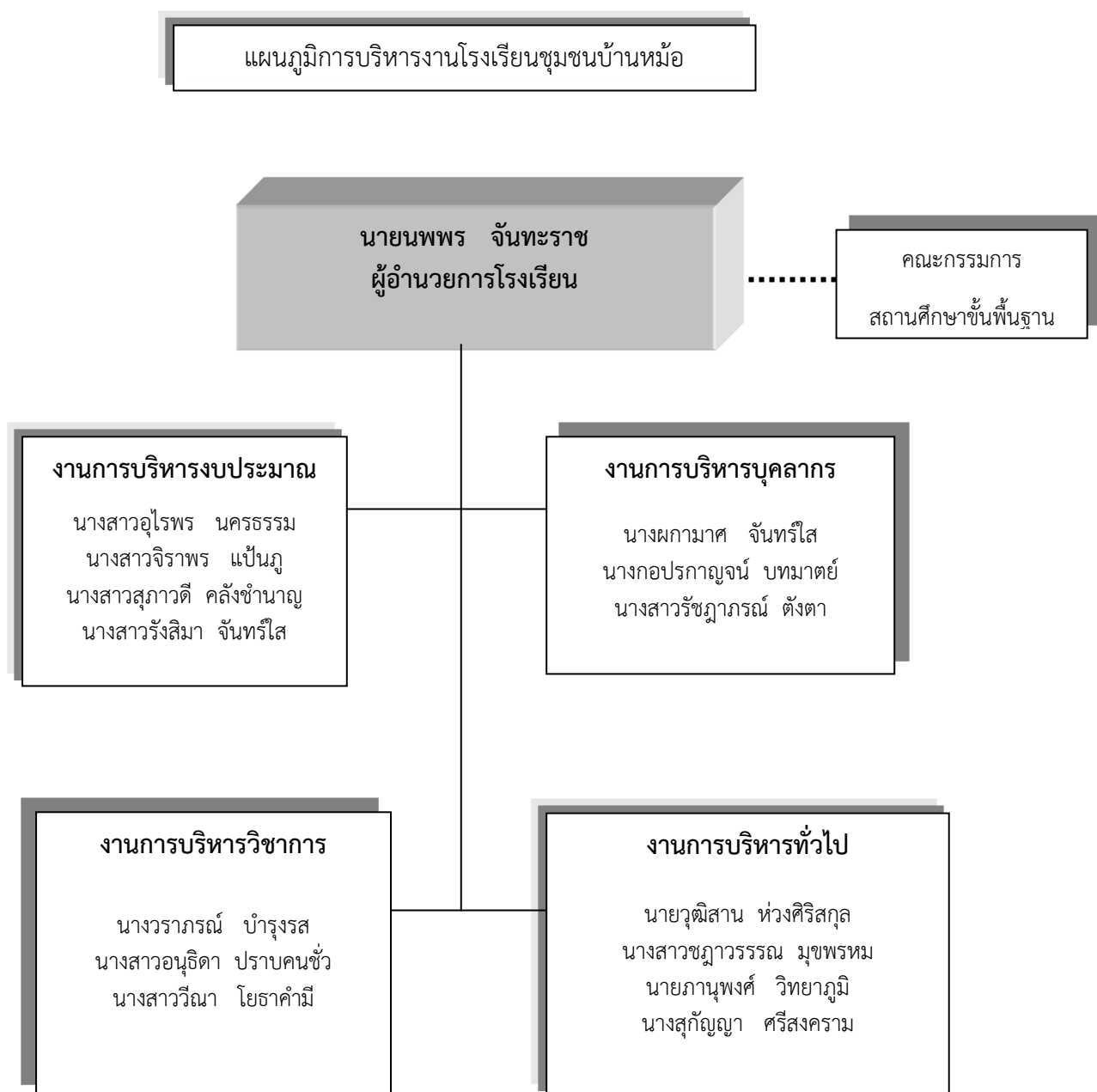
เอกลักษณ์ของโรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ

“โรงเรียนสะอาด ร่มรื่น”

๑.๘ ข้อมูลบุคลากร แสดงข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อันดับ	เลข ตำแหน่ง	วุฒิ	วิชา
๑	นายณพพร จันทะราช	ผู้อำนวยการ	คศ.๓	๕๑๗๕	ค.ม.	การบริหารการศึกษา
๒	นางผกามาศ จันทรีไธ	ครู	คศ.๓	๕๐๒๓	ค.บ./ ศษ.ม.	ภาษาไทย/หลักสูตรและ การสอน
๓	นางสาววีณา โยธาคำมี	ครู	คศ.๒	๔๙๘๖	ศษ.บ.	บรรณารักษศาสตร์และ สารนิเทศศาสตร์
๔	นางวรรณภรณ์ บำรุงรส	ครู	คศ.๒	๕๑๘๔	วท.บ.	เทคโนโลยีชีวภาพ
๕	นายวุฒิสาร ห่วงศิริสกุล	ครู	คศ.๒	๕๑๘๑	ค.บ.	วิทยาศาสตร์
๖	นางสาวจิราพร แป้นภู	ครู	คศ.๒	๕๑๘๕	ค.บ.	คอมพิวเตอร์ศึกษา
๗	นางกอปรกาญจน์ บหมาศย์	ครู	คศ.๒	๒๕๐	ค.ม.	หลักสูตรและการเรียน การสอน
๘	นางสาวอุไรพร นครธรรม	ครู	คศ.๑	๕๓๗๕	ค.บ.	การศึกษาปฐมวัย
๙	นางสาวชฎาวรรณ มุขพรหม	ครูผู้ช่วย	-	๑๒๕๑๘๗	ศศ.บ.	ภาษาอังกฤษ
๑๐	นางสาวอนุธิดา ปราบคนชั่ว	ครูผู้ช่วย	-	๕๓๖๙	ค.บ.	ภาษาไทย
๑๑	นางสาวรัชฎาภรณ์ ตั้งตา	ครูผู้ช่วย	-	๕๑๘๓	ศษ.บ.	การศึกษาปฐมวัย
๑๒	นางสาวสุภาวดี คลั่งขำนาญ	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๐๐๗	ศษ.บ.	คณิตศาสตร์ศึกษา
๑๓	นางสาวปราณี จำไกร	ธุรการ	จ๒๑๑๑๒๒๓	-	บธ.บ.	การจัดการทั่วไป
๑๔	นางสุกัญญา ศรีสงคราม	อัตราจ้าง	จ๑๑๐๕๔๑๒	-	ค.บ.	สังคมศึกษา
๑๕	นายภาณุพงศ์ วิทยาภูมิ	ICT TALENT	-	-	ค.บ.	คอมพิวเตอร์ศึกษา
๑๖	นางอโนทัย ชันแก้ว	พี่เลี้ยงเด็ก พิการ	-	-	ค.บ.	คอมพิวเตอร์ศึกษา
๑๗	นางสาวรังสิมา จันทรีไธ	ครูอัตราจ้าง	-	-	ศษ.บ.	ภาษาอังกฤษ
๑๘	นายอ่าง ประภาสโนบล	นักรการ	-	-	ม.๖	ม.๖

๑.๙ แผนภูมิการบริหาร



แผนภูมิที่ ๑ แสดงโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ

๑.๑๐ บริบทชุมชน

บ้านหม้อ มีประวัติความเป็นมาอย่างยาวนาน เพราะเป็นกลุ่มคนที่อพยพมาจากเมืองเชียงขวาง ประเทศลาว มีภาษาพูดเป็นเอกลักษณ์ เรียกว่า “ไทพวน” สถาปัตยกรรมของหมู่บ้าน เป็นที่ราบริมตลิ่งแม่น้ำโขง ซึ่งเป็นแหล่งน้ำสำคัญของหมู่บ้านที่ใช้ทั้งในการประมงและการเพาะปลูก

มีประชากรประมาณ ๒๐๐ คน บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียน ได้แก่ ลำห้วย ฝายน้ำล้น อาชีพหลักของชุมชนคือ รับจ้าง ทำการเกษตร เช่น ทำไร่สับปะรด ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเพณี / ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป คือ ประเพณีบุญเดือน ๓ และบุญแข่งเรือ

๑.๑๑ ข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น

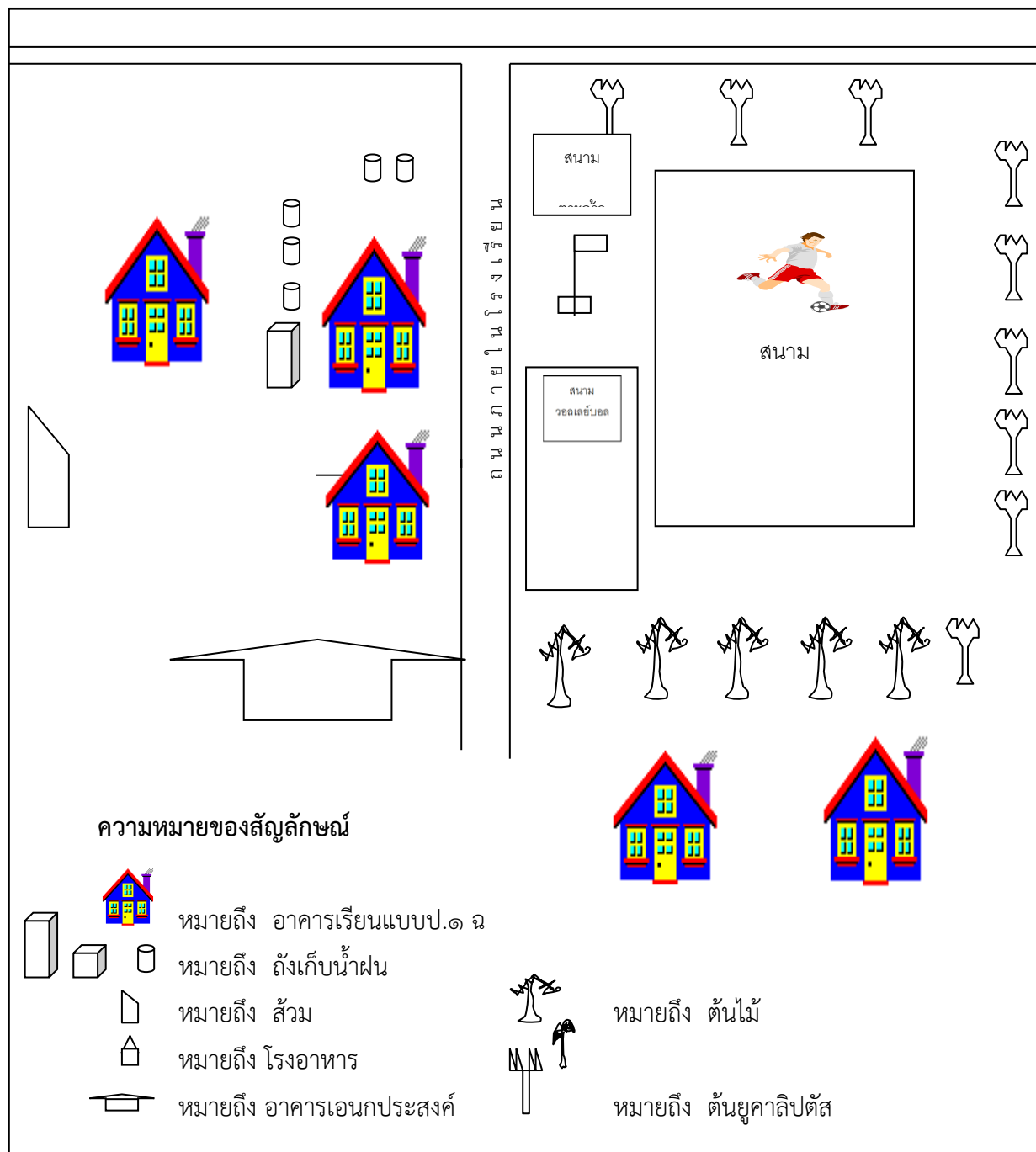
ที่	ชื่อ - สกุล	ภูมิปัญญาท้องถิ่น	หมายเหตุ
๑	พระอำนาจ รัตนโชติ	คุณธรรม จริยธรรม	
๒	นางฉวีวรรณ ใจขาน	การทำดอกไม้จันทร์	
๓	นางมาลัยทอง ทานนท์	การทำสับปะรดกวน	
๔	นางนงคราญ กลั้วพรหม	การนวดแผนโบราณ	
๕	นายบุญเรือง พันธุระ	การทำเกษตรออร์แกนิก	
๖	นายกิตติ โยติภัย	ดนตรีพื้นบ้าน	

ข้อมูลด้านอาคารสถานที่

๑.๑๒.๑ อาคารเรียนและอาคารประกอบ ๕ หลัง อาคารเรียน ๔ หลัง
อาคารโรงฝึกงาน ๑ หลัง

๑.๑๒.๒ จำนวนห้องเรียนทั้งหมด ๙ ห้องเรียน แบ่งเป็น ชั้นอนุบาล ๑-๓
จำนวน ๓ ห้องเรียน ชั้น ป.๑-๓ จำนวน ๓ ห้องเรียน ชั้น ป.๔-๖ จำนวน ๓ ห้องเรียน

แผนผังบริเวณโรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ



พันธกิจ

๑. จัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่สะอาดและน่าอยู่ เอื้อต่อการเรียนรู้
๒. ส่งเสริมให้ผู้เรียนสุขภาพดี มีความรู้และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
๓. ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๔. ให้ชุมชนและองค์กรในท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
๕. จัดการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

๑. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่สะอาดและน่าอยู่ เอื้อต่อการเรียนรู้
๒. นักเรียนมีสุขภาพดี มีความรู้และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
๓. ครูปรับพฤติกรรมการเรียนการสอน นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาพัฒนางานในวิชาชีพ
๔. ชุมชนและองค์กรท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
๕. นักเรียนมีความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และนำความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวัน

กลยุทธ์

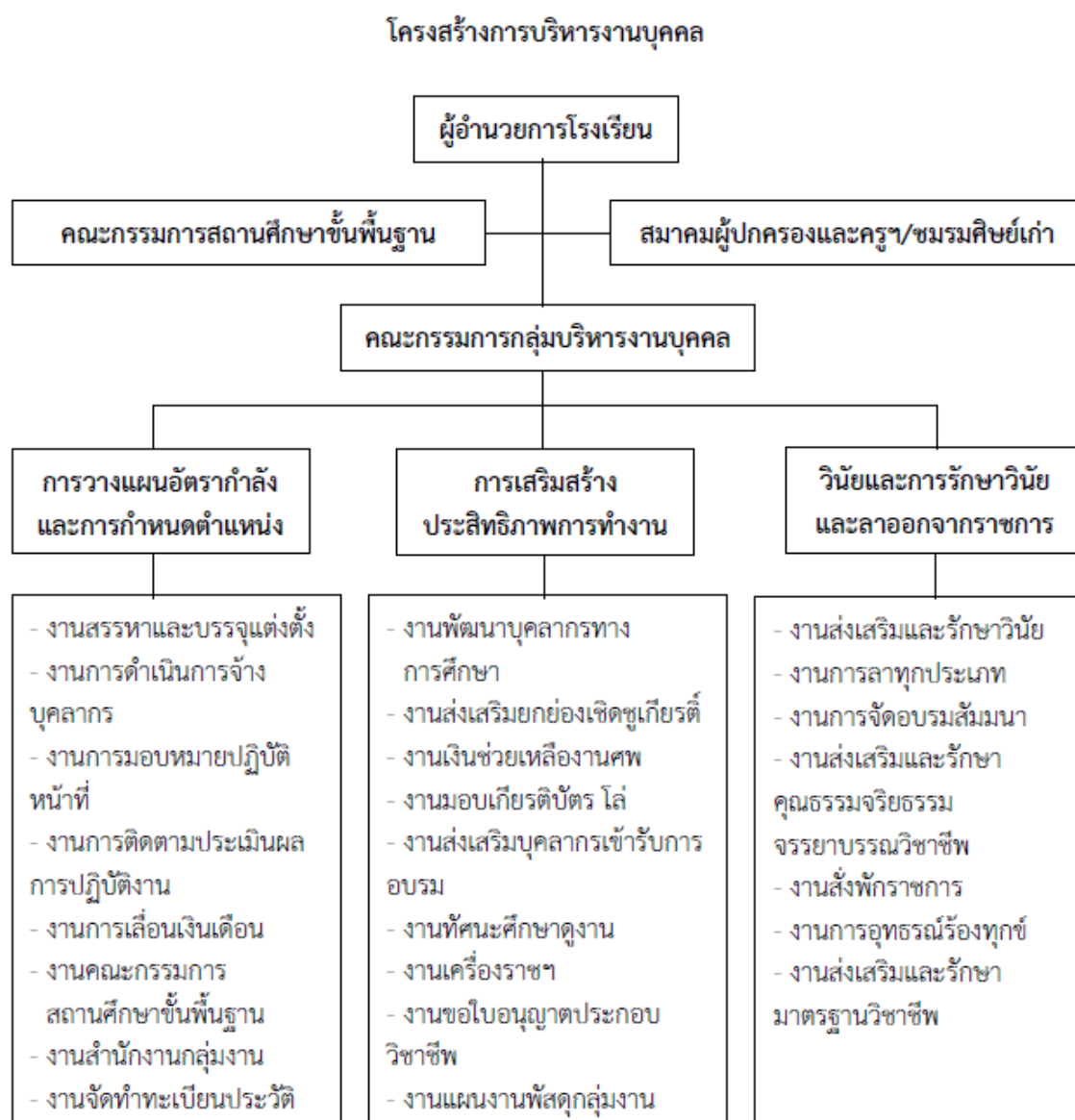
๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยเน้นกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในโรงเรียน และชุมชนในการบริหารจัดการศึกษา
๒. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา เต็มศักยภาพ
๓. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
๔. พัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

จุดเน้น

๑. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้น
๒. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๓ อ่านออก เขียนได้
๓. เพิ่มศักยภาพนักเรียนด้านภาษา วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์
๔. นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
๕. ลดการออกกลางคัน
๖. ครูและสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๗. โรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินภายนอก

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



การบริหารบุคลากร เป็นกระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด อนุรักษ์ และพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถหาภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย งานบุคลากร เป็นงานสำคัญงานหนึ่ง ที่จะทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะงานบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้บรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
๒. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
๓. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นใน ระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
๔. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ
๕. เพื่อเป็นการวางแผนปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับดูแลเกี่ยวกับฝ่ายบริหารงานบุคคล

ขอบข่ายงานกลุ่มบริหารบุคคล

๑. การแสวงหาบุคลากร
๒. การบำรุงรักษาบุคลากร
๓. การพัฒนาบุคลากร
๔. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

ขอบเขตเหล่านี้อธิบายโดยสังเขป ดังนี้

๑. การแสวงหาบุคลากร หมายถึง วิธีการให้ได้บุคคล ที่เหมาะสมกับงาน โดยปกติ หมายถึง กระบวนการรับสมัคร และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ในการบริหารโรงเรียนในระบบ การศึกษาไทย ครูใหญ่มีบทบาทน้อยมาก ในด้านการรับสมัคร หรือบรรจุแต่งตั้งบุคลากร อำนาจเหล่านี้ มักจะเป็นอำนาจในระดับสูง เช่น ระดับผู้ว่าราชการจังหวัด หรือระดับกรม เจ้าสังกัด ครูใหญ่ไม่มีโอกาสพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนที่มีโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรควรมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก หลักเกณฑ์โดยทั่วไป คือ

๑.๑ ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรับผิดชอบ มีระเบียบ เสียสละ รักษา เกียรติยศ ชื่อเสียง สนใจในงานบริหาร และมีความภูมิใจในโรงเรียน

๑.๒ ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ อย่าง คือ ความสามารถทั่วไป

และความสามารถเฉพาะ

๒. การบำรุงรักษาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ดูแลบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้ บุคลากรในโรงเรียนมีประสิทธิภาพในการทำงานสิ่งจูงใจในรักษาบุคลากรมีหลายประการเช่น

๒.๑ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน รางวัล สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุนี้ผู้บริหารต้อง พิจารณาอย่างรอบคอบ ว่าควรให้ลักษณะใด เมื่อไร และใช้หลักอะไรในการพิจารณา

๒.๒ สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน เช่น สวัสดิการของครู บรรยากาศใน การทำงาน

๒.๓ สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส หมายถึงการให้โอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน

๒.๔ สิ่งจูงใจที่เป็นการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การเปิดโอกาสให้ไปดูงาน การอบรม ศึกษาต่อ

๓. การพัฒนาบุคลากร คือ การกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานในหน้าที่ด้วย ความขยันหมั่นเพียร มีพลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรทางด้านการสอน อาจจะทำ ได้โดยการส่งเสริมการลาศึกษาต่อ การอบรม การสัมมนา การประชุมปรึกษาหารือ การวิจัย การศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

๔. การให้บุคลากรพ้นจากหน้าที่การงาน เป็นกระบวนการสุดท้ายของการบริหาร บุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงานมีสาเหตุหลายประการ เช่น การลาออก การย้าย หรือโอน การให้ออก เกษียณอายุ หรือการลดจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เป็นต้น การให้พ้นจากงานด้วยสาเหตุปกติ เช่น การเกษียณอายุไม่มีใครมีปัญหา แต่การให้บุคลากรพ้น จากงานด้วยสาเหตุพิเศษ เช่น การขอโอน การให้ออกเพราะผิดวินัย การลดจำนวนบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ และตัดสินใจโดยให้กระทบกระเทือนต่อการดำเนิน งานในโรงเรียนให้น้อยที่สุด สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (๒๕๒๘ : ๑๘-๑๙) ได้ให้ ความหมาย ขอบข่ายและหน้าที่ของบุคลากรไว้ดังนี้

ภาระงาน

๑. จัดโครงสร้าง การบริหารบุคลากรให้เป็นระบบ
๒. ปฐมนิเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบการปฏิบัติงานในโรงเรียน
๓. กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนให้ชัดเจน
๔. มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร
๕. ควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศบุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถและ เป็นไปตาม

จุดประสงค์ของโรงเรียน

๑. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาทุกรูปแบบ
๓. ดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากร
๔. ดำเนินการประเมินผลเป็นระยะ ๆ ตามลักษณะของงาน
๕. ดำเนินการเกี่ยวกับการเข้ารับราชการและออกจากราชการของบุคลากรในโรงเรียน

ภารกิจงานบุคลากร

๑. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา
- ๒) จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยความ

เห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

- ๓) นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อสำนักงานเขตพื้นที่
- ๔) นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

๑.๒ การกำหนดตำแหน่ง

แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๒) นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่

๑.๓ การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจาก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่
- ๒) ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด
- ๓) ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่ เพื่อนำเสนอ อ. ก.ค.ศ. พิจารณออนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๒.๑ ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓

แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๒ การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้งบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- ๒) กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากข้อ ๑) สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

๒.๕ การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา ๕๔ แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

กรณีตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งใดว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง (มาตรา ๖๘ แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)

๓. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๓.๑ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑) การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

แนวทางการปฏิบัติ

(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศ แก่ผู้ที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

(๒) แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

(๓) ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

๓.๒ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑) การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ

แนวทางการปฏิบัติ

(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

(๒) คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

(๓) ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ

กรณีเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

(๔) รายงานการส่งเลื่อนและไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

๓.๓ การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐานกำหนด

กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการ จ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

๓.๔ การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน

แนวทางการปฏิบัติ

ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

๓.๕ เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น

แนวทางการปฏิบัติ

ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

๓.๖ งานทะเบียนประวัติ

๑) การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

แนวทางการปฏิบัติ

(๑) สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๒ ฉบับ

(๒) สถานศึกษาเก็บไว้ ๑ ฉบับ ส่งไปเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่ ๑ ฉบับ

(๓) เปลี่ยนแปลง บันทึกข้อมูล ลงในทะเบียนประวัติ

๓.๗ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

แนวทางการปฏิบัติ

๑) ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบ สมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

๒) ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

๓) จัดทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

๓.๘ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) ผู้ขอมีบัตรกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่าง ๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
- ๒) ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง
- ๓) นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยคุมทะเบียนประวัติไว้
- ๔) ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

๓.๙ งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒนา และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

๔. วินัยและการรักษาวินัย

๔.๑ กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้าเมื่อมีกรณีอันมีมูล ที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง
- ๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำความผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง
- ๓) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๔.๒ กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.
- ๒) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่พิจารณาลงโทษ
- ๓) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่
- ๔) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๔.๓ การอุทธรณ์

๑) การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔.๔ การร้องทุกข์

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

๔.๕ การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๒) ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรมการสร้างขวัญและกำลังใจการจูงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

๕. งานออกจากราชการ

๕.๑ การลาออกจากราชการ

แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น
- ๒) รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๕.๒ การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. กำหนด
- ๒) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- ๓) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ
- ๔) รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

ชื่อโครงการ	การพัฒนาครูให้มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
สนองมาตรฐาน	มาตรฐานที่ ๒ และมาตรฐานที่ ๓
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางผกามาศ จันทรีใส
ลักษณะโครงการ	☒ โครงการต่อเนื่อง ☐ โครงการใหม่
ระยะเวลาดำเนินงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
สนองประเด็นกลยุทธ์	กลยุทธ์ที่ ๒ ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ กลยุทธ์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ นั้น จะเน้นการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้สอนเป็นผู้ช่วยส่งเสริม แนะนำแนวทางให้เกิดองค์ความรู้แก่ผู้เรียนโดยการจัดหาแหล่งการเรียนรู้ ทั้งแหล่งการเรียนรู้ภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน และนำเอาเทคโนโลยีมาผสมผสานให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ดังนั้นผู้สอนจะต้องพัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถทั้งด้านเนื้อหาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบสอน ด้านการถ่ายทอดความรู้สู่เรียนในวิธีต่างๆ ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด การพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพนั้นย่อมเกิดมารากร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์แข็งแรง และขวัญกำลังใจที่ดีด้วย

โรงเรียนชุมชนบ้านหม้อได้เล็งเห็นถึงความสำคัญการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเป็นการเปิดมุมมอง และโลกทัศน์ในแบบต่างๆ เพื่อจะได้นำมาถ่ายทอดสู่ผู้เรียน ตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีต่อบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อจะได้มีร่างกายและจิตใจพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ครูและบุคลากรได้รับความรู้จากการฝึกอบรมตามความถนัดและวิชาที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้ครูและบุคลากรได้นำเอาความรู้ที่ได้รับมาขยายผลต่อและใช้ประโยชน์กับบุคลากรและนักเรียน

๒.๓ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีและมีความพร้อมยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ด้านปริมาณ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ จำนวน ๑๗ คน

๓.๒ ด้านคุณภาพ

ครูและบุคลากรโรงเรียนชุมชนบ้านหม้อมีความรู้ความเข้าใจในวิชา งานที่รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. กิจกรรม และขั้นตอนการดำเนินงาน

๓.๑ ขั้น P (Plan)

๑) ประชุมครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการ

๒) จัดทำโครงการเพื่อขอความเห็นชอบ และอนุมัติโครงการ

๓.๒ ขั้น D (Do)

๑) ติดต่อประสานงานระหว่างโรงเรียนกับเขตพื้นที่การศึกษา

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานระดับสถานศึกษา

๓) ดำเนินกิจกรรมตามกำหนดเวลา

๓.๓ ขั้น C (Check)

นิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงาน

๓.๔ ขั้น A (Act)

ประเมินโครงการ จัดทำรายงานเสนอต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

๕. งบประมาณ

๕.๑ รวมทั้งหมด ๓๐,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายจำแนกตามกิจกรรม

กิจกรรม	งบประมาณ
กิจกรรมการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	ไม่มีงบประมาณ
กิจกรรมเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่ข้าราชการ	ไม่มีงบประมาณ
กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาข้าราชการ	ไม่มีงบประมาณ
กิจกรรมการประชุมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	๕,๐๐๐
กิจกรรมศึกษาดูงาน	๒๕,๐๐๐
กิจกรรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	ไม่มีงบประมาณ
รวมทั้งสิ้น	๓๐,๐๐๐

๖. การวัดและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัด	เครื่องมือ
ผลผลิต (Output) ครูและบุคลากรโรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ	ร้อยละ ๑๐๐	แบบรายงาน
ผลผลิต (Output) ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาให้ สามารถจัดการเรียนการสอนและ ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ	ร้อยละ ๑๐๐	แบบรายงาน

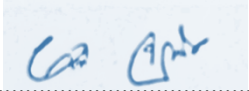
๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๗.๑ ครูและบุคลากรได้รับความรู้จากการฝึกอบรมตามความถนัดและวิชาที่รับผิดชอบ

๗.๒ ครูและบุคลากรได้นำเอาความรู้ที่ได้รับมาขยายผลต่อและใช้ประโยชน์กับบุคลากรและนักเรียน

๗.๓ ให้ครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีและมีความพร้อมยกระดับคุณภาพการศึกษาให้

สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

(ลงชื่อ)..........ผู้เสนอโครงการ
(นางพกามาศ จันทน์ใส)

(ลงชื่อ)..........ผู้อนุมัติโครงการ
(นายณพพร จันทะราช)



คำสั่งโรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ

ที่ ๓๑/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

โรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ มีการกำหนดจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) รวมทั้งผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยได้ทิศทางการพัฒนาการศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จากการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ

เพื่อให้การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ให้มีความสมบูรณ์ และเป็นไปด้วยความเรียบร้อยเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย

๑. นายณพพร จันทะราช	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน	ประธานกรรมการ
๒. นางผกามาศ จันทะไร	ตำแหน่ง ครู	กรรมการ
๓. นางสาววิณา โยธาคำมี	ตำแหน่ง ครู	กรรมการ
๔. นางวราภรณ์ บำรุงรส	ตำแหน่ง ครู	กรรมการ
๕. นายวุฒิสาร ห่วงศิริสกุล	ตำแหน่ง ครู	กรรมการ
๖. นางสาวจิราพร แป้นภู	ตำแหน่ง ครู	กรรมการ
๗. นางสาวอุไรพร นครธรรม	ตำแหน่ง ครู	กรรมการ
๘. นางสาวชฎาวรรณ มุขพรหม	ตำแหน่ง ครู	กรรมการ
๙. นางสาวอนุธิดา ปราบคนชั่ว	ตำแหน่ง ครู	กรรมการ
๑๐. นางสาวรัชฎาภรณ์ ตั้งตา	ตำแหน่ง ครู	กรรมการ
๑๑. นางสาวสุภาวดี คลังขำนาญ	ตำแหน่ง ครู	กรรมการ
๑๒. นางกอบปรกัญญ์ บพมาตย์	ตำแหน่ง ครู	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่

- กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน

๒. จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๓. รายงานผลการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน
๔. ปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการปฏิบัติงานให้เสร็จเรียบร้อย บรรลุนิติบุคคล ประสงค์
เกิดผลดีแก่ทางราชการ หากมีปัญหาในการดำเนินการ ให้รายงานต่อคณะกรรมการอำนวยการ เป็นการด่วน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายณพพร จันทะราช)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ