

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล



ประจำปีงบประมาณ

2567

โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ได้รับอนุมัติจากการประชุมกรรมการบริหารโรงเรียน และอนุมัติแผนโดยคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งแผนดังกล่าวนี้จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ภายใต้วิสัยทัศน์ “องค์กรแห่งความสุข เพิ่มโอกาส สร้างคนดี มีคุณภาพ” สอดคล้องกับกลยุทธ์ การบริหารจัดการ การศึกษา “โรงเรียนคุณภาพ ๓ วิ สู่ปัญญาภูมิิต ชีวิตมีสุข ตามรอย นวัตกรรม” เพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ พัฒนาทักษะอาชีพ มีความปลอดภัย เป็นคนดี มีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีความเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาลนโยบาย และจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป้าประสงค์ของโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรในปรับเปลี่ยนเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกรวมถึงพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับ การพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนได้อย่างตรงตามความต้องการ เกิดความเข้มแข็ง ทางด้านวิชาการ ซึ่งโรงเรียนหวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้จะ ก่อให้เกิดการพัฒนาต่อตัวบุคลากร อันเป็นกลจักรสำคัญที่จะขับเคลื่อนโรงเรียน และพัฒนานักเรียนได้ตาม เป้าหมายได้อย่างดี

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา

๑. ข้อมูลทั่วไป
๒. โครงสร้างการบริหาร
๓. วิสัยทัศน์ พันธกิจ
๔. ยุทธศาสตร์และประเด็นยุทธศาสตร์.....
๕. สารสนเทศด้านบุคลากร

ส่วนที่ ๒ นโยบายการพัฒนาบุคลากร

๑. นโยบายและการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร
๒. แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๓ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. แผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคคล

ภาคผนวก

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา ตั้งอยู่ ณ เลขที่ ๑๒๖ หมู่ที่ ๙ ถนนดอนแดง - ดอนมะจำง ตำบลเหล่าพัฒนา อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โทร ๐-๔๒๕๓-๕๕๖๙ โทรสาร ๐-๔๒๕๓-๕๕๖๙ ๕๕๙ e-mail udompat@hotmail.com website www.ups.co.th เปิดสอนระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ ๑ ถึงระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ ๖ เนื้อที่ ๓๐ ไร่

๑.๒ ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา ตั้งอยู่ที่เลขที่ ๑๒๖ หมู่ที่ ๙ บ้านเหล่าพัฒนา ตำบลเหล่าพัฒนา อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม มีเนื้อที่ ๓๐ ไร่ ซึ่งได้รับบริจาคจากนายเคน ต่างเกษ นายเพียร บุพศิริ และนายพุทธฉลาดล้ำ และได้รับความอนุเคราะห์จากพระอธิการคำนวน ธิปไตย เจ้าอาวาสวัดเหล่าพัฒนาร่วมกับกับชาวตำบลเหล่าพัฒนาช่วยกันสร้างอาคารเรียนชั่วคราว ขนาด ๔ ห้องเรียน เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เมื่อปีการศึกษา ๒๕๓๗ โดยเปิดเป็นโรงเรียนสาขาของโรงเรียนนาหว้าพิทยาคม “ธาตุประสิทธิ์ประชาชนุเคราะห์”

พ.ศ. ๒๕๔๐ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศให้โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม สาขาเหล่าพัฒนา เป็นเอกเทศ จึงใช้ชื่อว่า โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา เมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๔๐ และใช้ชื่อนี้จนถึงปัจจุบัน มีนายอร่าม คุสกุศลรัตน์ อาจารย์ ๒ ระดับ ๖ ในขณะนั้น ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหาร ในตำแหน่งอาจารย์ใหญ่

พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียนชั่วคราว ๕ ห้องเรียน จำนวน ๑ หลัง เป็นจำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท ปัจจุบันจัดห้องเป็น ๓ ห้องเรียน คือ ห้องดนตรี ห้องศิลปะ และห้องพยาบาล

พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียนแบบ ๒๑๖ ล/๔๑ จำนวน ๑ หลัง พร้อมบ้านพักผู้บริหาร ๑ หลัง บ้านพักครู ๒ หลัง และบ้านพักนักการภารโรง ๑ หลัง ห้องน้ำนักเรียน ๒ หลัง

พ.ศ. ๒๕๔๑ เปิดขยายชั้นเรียนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ครั้งที่ ๑

พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ครั้งที่ ๒

พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ครั้งที่ ๓ และยังไม่ได้รับการรับรอง เนื่องจากโรงเรียนมีผลการประเมินมาตรฐานที่ ๕ ในระดับปรับปรุง

พ.ศ. ๒๕๕๗ โรงเรียนร่วมกับโรงเรียนขนาดเล็กเหมือนกันอีก ๑๔ โรงสมัครเข้าร่วมโครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียนของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ ซึ่งเริ่มจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบ Open Class ในภาคเรียนที่ ๑/๒๕๕๘ เป็นต้นไป โดยเริ่มที่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ รายวิชาคณิตศาสตร์เป็นหลัก

สัญลักษณ์ประจำโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา



สีประจำโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา

“ สีฟ้า – สีเทา ”

สีฟ้า หมายถึง ความสุขุม เยือกเย็น มั่นคง
สีเทา หมายถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ปรัชญาโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา

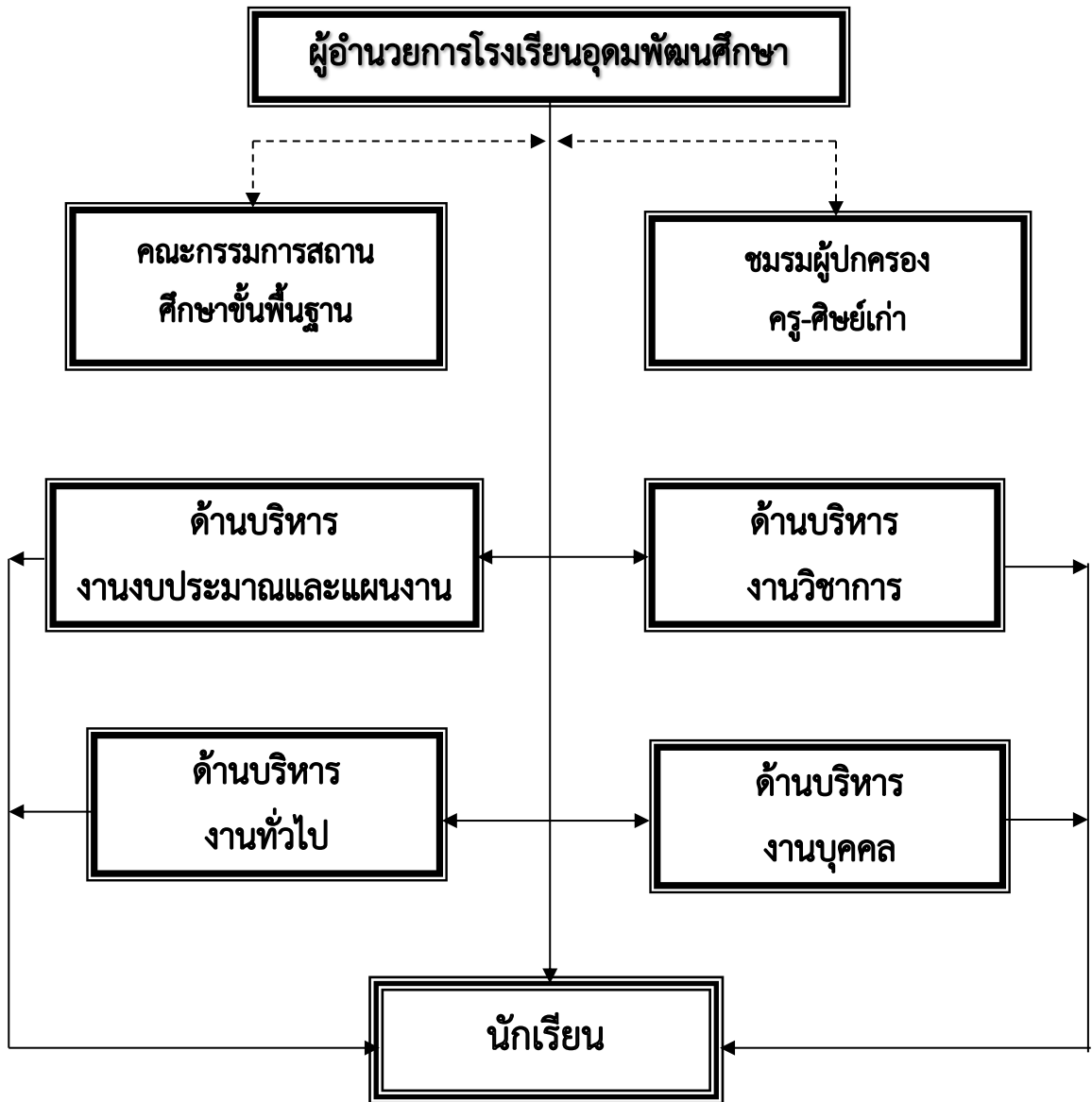
“ สุวิชาโน ภวํ โทติ ”

ผู้มีความรู้ดี เป็นผู้เจริญ

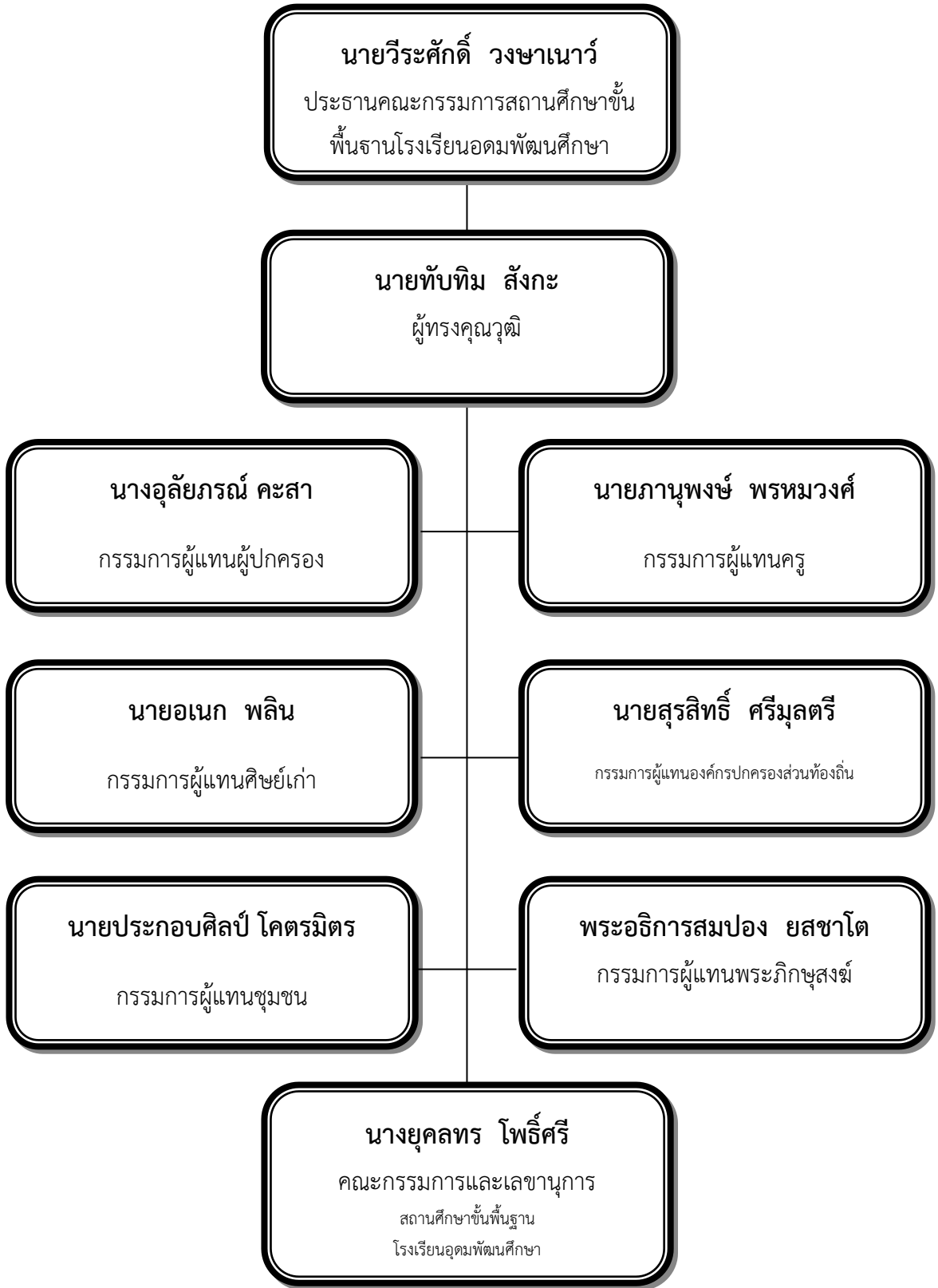
คำขวัญโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา

“ รู้กว้าง มองไกล ใฝ่ดี มีคุณธรรม ”

โครงสร้างการบริหารโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา



คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา



๑.๒ ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่ง	เพศ		วุฒิการศึกษา				วิทยฐานะ				
	ชาย	หญิง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ไม่มี	
ผู้อำนวยการโรงเรียน	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	
ครู	๓	๗	-	๘	๒	-	๓	๕	-	๒	
ครูผู้ช่วย	๑	๒	-	๒	๑	-	-	-	-	๓	
พนักงานราชการ	๒	๑	-	๓	-	-	-	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ลูกจ้างชั่วคราว	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๙	๑๓	๒	๑๕	๕	-	๔	๖	-	๕	
ตำแหน่ง	สาขาวิชาเอก										
	เอกบริหารการศึกษา/ งานวิจัย (ป.โท)	เอกสังคมศึกษา	เอกเกษตรศาสตร์	เอกภาษาอังกฤษ	เอกภาษาไทย	เอกวิทยาศาสตร์	เอกคอมพิวเตอร์	เอกชีววิทยาประยุกต์	เอกคณิตศาสตร์	เอกศิลปะศึกษา	เอกพุทธศาสตร์
ครู	๒	๑	-	๒	๑	๓	๑	-	๒	-	-
ครูผู้ช่วย	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-
พนักงานราชการ	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-
อัตราจ้าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗

๑.๓ ข้อมูลนักเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗)

เรียนของโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา ณ วันที่ 17 พฤษภาคม 2567									
ชั้น	จำนวนนักเรียนในระบกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ						รวมทั้งหมด		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวมทั้งหมด
ม.1/1	10	12	22	0	0	0	10	12	22
ม.1/2	10	12	22	1	0	1	11	12	23
ม.2/1	16	9	25	0	1	1	16	10	26
ม.2/2	15	8	23	3	2	5	18	10	28
ม.3/1	7	8	15	3	0	3	10	8	18
ม.3/2	8	8	16	2	1	3	10	9	19
รวมต้น	66	55	121	9	4	13	75	59	136
ม.4/1	16	13	29	12	4	16	28	17	45
ม.5/1	5	11	16	1	1	2	6	12	18
ม.6/1	10	8	18	5	2	7	15	10	25
รวมปลาย	20	32	52	31	7	43	49	39	88
รวมทั้งหมด	86	87	172	40	11	56	124	98	224

ชั้น	จำนวนนักเรียนในระบกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ						รวมทั้งหมด		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวมทั้งหมด
ม.1	20	24	44	1	0	1	21	24	45
ม.2	27	17	48	3	3	6	34	20	54
ม.3	15	16	31	5	1	6	20	17	37
ม.4	16	13	29	12	4	16	28	17	45
ม.5	5	13	16	1	1	2	6	12	18
ม.6	10	8	18	5	2	7	15	10	25
ม.ต้น	66	55	121	9	4	13	75	59	136
ม.ปลาย	20	32	52	31	7	43	49	39	88
รวม	86	87	173	40	11	56	124	98	224

“กลุ่มบริหารงานบุคคล มุ่งมั่นสรรหาบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากร ภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล”

๓.๕ พันธกิจการบริหารงานบุคคล

๑. คัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นเลิศทางวิชาชีพ
๓. ธำรงรักษาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร
๔. ส่งเสริมสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์บรรลุผลสำเร็จ ครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในส่วนของการสอนและสายสนับสนุนการสอนโดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม มีวิทยฐานะที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์จึงได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวคิดหลักเกี่ยวกับ “การคัดเลือก และสรรหา การพัฒนา การธำรงรักษาคุณธรรมจริยธรรม และการส่งเสริมสวัสดิการ” ไว้ดังนี้

๑. วางแผนอัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงาน
๒. กำหนดกระบวนการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๓. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรสายการสอนให้มีวิทยฐานะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๔. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career Path) หรือวิทยฐานะที่ครองอยู่
๕. ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดอบรม/เข้าร่วมอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสายงานและที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิทยฐานะแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานตลอดจนพัฒนาตนเอง และสังคม
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิทยฐานะแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานตลอดจนพัฒนาตนเองและสังคม
๗. เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรับผิดชอบหน้าที่ ชยัน อดทน มีจิตสาธารณะและมี วินัยในการปฏิบัติงาน
๘. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับภาระงาน สมรรถนะ และผลการปฏิบัติงาน
๙. ปรับปรุง กฎ ระเบียบ ที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๑๐. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีอันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ยุทธศาสตร์และประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลระบบข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอัตรากำลังและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะในการทำงานอยู่เสมอสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

๕. สร้างเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่รับมอบหมายและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

๖. สร้างสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและปลอดภัยในการทำงาน

สารสนเทศด้านบุคลากร

ส่วนที่ ๒ นโยบายการพัฒนาบุคลากร

๑. นโยบายและการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร
๒. แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. นโยบายและการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ กลุ่มบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัว อีสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติมีความมั่นคง และก้าวหน้าใน วิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑.๒ ความหมายและความสำคัญของงานบุคลากร

ทรัพยากรบุคคล ถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญ ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ได้นำศักยภาพของตนเองมาพัฒนางานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายงานบริหารบุคคล โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษามีภารกิจในการสรรหาบุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด สามารถดึงดูด ชำรงรักษา และพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียนให้สำเร็จตามเป้าหมาย คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑.๓ แนวคิด ปัจจัยทางการบริหารทั้งหลาย คน ถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด

๑. การบริหารงานบุคคลจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล

๒. การจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจะมีส่วนทำให้บุคลากร มีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้บุคลากร เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระตือรือร้นพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

๔. การบริหารงานบุคคลเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๒. เพื่อส่งเสริม บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จ ตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

๓. เพื่อส่งเสริม ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

๔. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๕. เพื่อเป็นการวางแผนปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับดูแลเกี่ยวกับฝ่ายบริหารงานบุคคล

๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน

๑. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามในหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

๒. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของบุคลากรภายในโรงเรียนแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะวิชาชีพครู

๔. ประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียน

๕. ส่งเสริมให้คณะครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๖. ส่งเสริมให้คณะครูปฏิบัติตนในการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๓. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษาได้กำหนดนโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการบริหารจัดการของสถานศึกษาภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังคนและบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดด้วยความยุติธรรม ซื่อสัตย์จริงใจ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ทั้งข้อเท็จจริงและระเบียบกฎหมาย โดยคำนึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ โดยดำเนินการดังนี้

๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง

๑) ดำเนินการศึกษา/วิเคราะห์/สังเคราะห์ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการทดแทนการสูญเสียอัตรากำลังการกำหนดความต้องการรายวิชาทดแทนและจัดทำข้อมูลเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๒) ดำเนินการศึกษา/วิเคราะห์/สังเคราะห์ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาทดแทนและจัดทำข้อมูล เพื่อจัดทำแผนความต้องการครูสาขาวิชาเอกตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนด ๑ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษาในระยะสั้น

- ๓) ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระยะสั้น
- ๔) จัดทำข้อมูลอัตรากำลังครูตามมาตรฐานวิชาเอก ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ครบถ้วน สมบูรณ์
- ๕) สรุปรวิชาเอกที่มีและควรมีในสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษาดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะด้านต่าง ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ และสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

๒.๑ ต้องมีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ ปัญหา ความจำเป็น/ความต้องการใน การพัฒนาของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ได้ตาม ความจำเป็นและเป็นไปตามความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๒.๒ ต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปี งบประมาณ เป็นประจำทุกๆ ปี

๒.๓ มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและมีการปรับแผนฯ ได้ตามความจำเป็นตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

๒.๔ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากร ทาง การศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ตามความต้องการจำเป็น

๒.๕ ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ เพิ่มขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ตามความต้องการ และจำเป็น เช่น อบรมบุคลากรแกนนำการพัฒนา การจัดทำ ข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้มี หรือ เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น (PA ๖๙/๒๕๖๔)

๒.๖ การใช้สื่อ Social ในการพัฒนาครูที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร เช่น การพัฒนา ศักยภาพครูผู้ช่วย เพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มทาง Google Meet

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษาให้ความสำคัญการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินบุคคล ในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ที่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา รับผิดชอบตามกรอบภาระงาน รวมทั้งคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ในการประเมินต้อง อยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและเป็นมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทาง ปฏิบัติ มีความชัดเจนเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ความเป็นธรรมเสมอภาคโดยทั่วกันในทุก ระดับ คือ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว และเสริมสร้างขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดทุก

คน ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้างประจำ/ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการด้วยความ เป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษาจึงมีนโยบายประเมินการปฏิบัติงานฯ ดังนี้

๕.๑ ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ตามรายการ ประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้ขอรับการประเมินตามขอบเขตผลการ ปฏิบัติงานที่คาดหวังที่กำหนดไว้ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- ๑) การเลื่อนขั้นเงินเดือน
- ๒) การคงวิทยฐานะ และการลดระยะเวลาสำหรับผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ
- ๓) การพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
- ๔) การให้รางวัลจูงใจ
- ๕) การให้ออกจากราชการ

๖) การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ได้ดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดโดยถือปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๕.๒ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และ สพฐ.กำหนด พร้อมทั้งให้ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และการ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและปฏิทินระยะเวลาที่กำหนด โดยมี การ พิจารณาในรูปคณะกรรมการ

๕.๔ ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวในสังกัด เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย

โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ตระหนักและให้ความสำคัญ เป็นอย่างมากในการส่งเสริมให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐาน วิชาชีพ และจรรยาบรรณส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัย โดยสร้างความตระหนัก ปลุกจิตสำนึกในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษา วินัยต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและผู้มารับบริการ ดังนี้

๖.๑ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง โดยสร้างความตระหนักถึง ความ ซื่อสัตย์ต่อตนเอง การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ การประหยัด และเก็บออม การรักษา ระเบียบ วินัย และเคารพกฎหมาย การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา เป็นแบบอย่างที่ดีใน การดำรงตนการมี ความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๖.๒ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อหน่วยงาน ได้แก่ มีความสุจริต รับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ทำงานตามความสามารถ รวดเร็ว ชยัน ถูกต้อง ตรงต่อเวลา มีความริเริ่ม สร้างสรรค์และ ปรับปรุง งาน ดูแล รักษา และใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างประหยัด ละเว้นการแสวงหาผลประโยชน์ โดยมีขอบ

๖.๓ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยต่อผู้มารับบริการ ได้แก่ ให้ความเป็นธรรม ให้บริการ แก่ผู้มา ติดต่อด้วยความเสมอภาค/ไม่เลือกปฏิบัติ เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ สุภาพอ่อนโยน ประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือ แก่ บุคคลทั่วไป ละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ทันเหตุการณ์ ไม่ บิดเบือนข้อเท็จจริง

๖.๔ ดำเนินการโครงการเขตพื้นที่การศึกษาสุจริต เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณลักษณะ ๕ ประการ คือ มีทักษะกระบวนการคิด มีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต อยู่อย่างพอเพียงและมีจิตสาธารณะ

ส่วนที่ ๓ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. แผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคคล

๒. แผนพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

๑. แผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคคล

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๑ ยุทธศาสตร์หลัก ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๑) เป้าหมาย : คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

(๒) ประเด็น : ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

ประเด็นย่อย การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่

๑.๒ ยุทธศาสตร์รอง ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) เป้าหมาย : ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมตอบสนองความ

ต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

(๒) ประเด็น : บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถสูงมุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ

ประเด็นย่อย : ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม

๑.๓ การบรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ

โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จะต้องมียุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องน่าเชื่อถือตามระเบียบแบบแผนและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะระบบการบริหารจัดการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในศตวรรษที่ ๒๑ และเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการด้านการศึกษาที่จะสร้าง และเพิ่มศักยภาพ ในการแข่งขันของประเทศเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้นเป็นไปตาม มาตรฐานสากล ยุทธศาสตร์หลักด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร มนุษย์และ ยุทธศาสตร์รองด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ จึงเป็นกรอบใน การดำเนินงานของโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษาในการสนับสนุนให้ระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพมีประสิทธิภาพและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้มีความสมดุล ด้วยการวางแผน/ปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง/การใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงการสรรหาบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานตรงตามความต้องการของสถานศึกษา บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถสูง มุ่งมั่น มีสมรรถนะ ตามมาตรฐานตำแหน่ง ตามมาตรฐานวิชาชีพ และเป็นมืออาชีพ โดย ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนด ยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ด้วยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษา ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงานและการ ตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการ ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคคล นอกจากนี้โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา ยังให้การสนับสนุนการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลระบบข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอัตรากำลังและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาระบบบุคคลให้มี

ประสิทธิภาพนอกจากนี้ยังสร้างเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ความซื่อสัตย์สุจริตลดความรับผิดชอบหน้าที่ที่รับมืออบหมายและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สร้างสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการทำงานอยู่เสมอ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำ ความรู้ ความสามารถที่ผ่านการพัฒนาไปพัฒนาผู้เรียนอันเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญ ให้มีคุณภาพของประเทศต่อไป

๒. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทประเด็น (๑๒) การพัฒนาการเรียนรู้

(๑) เป้าหมายระดับประเด็น

ข้อ ๑. คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลก ศตวรรษที่ ๒๑ สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(๒) การบรรลุตามเป้าหมายของแผนแม่บท

โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษามีการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตรงตามมาตรฐานตำแหน่งและ มาตรฐานวิชาชีพ ลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและขาดแคลนครูวิชาเอกที่มีความสำคัญจำเป็น สามารถถ่ายทอดและพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ ส่งผลให้เด็กไทยได้รับการศึกษาที่ได้รับโอกาสทางการศึกษาและมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น

แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

(๑) เป้าหมายของแผนย่อย คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ ๒๑ สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น

แผนย่อยของแผนแม่บทฯ (รอง) ประเด็น : (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

(๑) เป้าหมายระดับประเด็น : บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บท : การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

(๓) เป้าหมายแผนย่อย : ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว

(๔) การบรรลุตามเป้าหมายของแผนย่อย

โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษาให้ความสำคัญด้านการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น งานบริหาร อัตรากำลัง การสรรหาบุคลากร การจ้างบุคลากร การเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้างประจำ/ค่าตอบแทน การประเมินเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เป็นต้น ด้วยการดำเนินงานตามระเบียบ/เงื่อนไข/กฎเกณฑ์/มาตรฐานที่กำหนด โดยยึดหลักธรรมาภิบาลจากการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทั้งภายในและนอกสถานศึกษา รวมถึงการให้บริการงานทะเบียนประวัติและงานอื่น ๆ ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาร้องขอในงานที่เกี่ยวข้อง ด้วยหัวใจในการ ให้บริการ สอดคล้องกับความต้องการส่งผลให้ผู้ใช้บริการเกิดความประทับใจและพึงพอใจ

นโยบายรัฐบาล

๑. การปฏิรูปการศึกษา สร้างสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๒. การพัฒนาครู ดูแลนักเรียนทั้งสุขภาพกายและใจ
๓. การผลักดันกฎหมายสนับสนุนสิทธิ และความเท่าเทียมของคนทุกกลุ่ม
๔. การปฏิบัติหน้าที่พื้นฐานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้

นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ

ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. พัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ
๒. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน ภูมิภาคที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

- พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สอดคล้องกับนโยบายระยะเร่งด่วน(QuickWin)ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๕ สร้างความตระหนักในการป้องกันการทุจริต

๕.๒ สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง โยกย้าย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดถือระบบ
คุณธรรม และความโปร่งใส

ประเด็นยุทธศาสตร์โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

๑. พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการบริหาร
๒. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กร
๓. พัฒนาระบบบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริมระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๕. สร้างเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
๖. สร้างสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและปลอดภัยในการทำงาน

เป้าประสงค์ของโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา

๑. เป้าประสงค์ที่ ๔ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะและสมรรถนะตามมาตรฐาน
วิชาชีพเป็นมืออาชีพ จากการสร้างผลงานเป็นเลิศด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีสมดุลในการใช้ชีวิต และการทำงาน

๒. เป้าประสงค์ที่ ๖ สถานศึกษามีการบริหารจัดการแนวใหม่ ด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ระบบ
ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจากการบูรณาการงานและ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่าง
เข้มแข็ง ภายใต้อาสาสมัครแห่งราชา

วัตถุประสงค์ของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา

๑. เพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล
ให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ครบถ้วน และลดขั้นตอนการดำเนินการให้มีความรวดเร็ว ประหยัดและเกิดประโยชน์
สูงสุดแก่ส่วนราชการ

๒. เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเข้าใจ มีทักษะ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ใน
การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Appraisal (PA) และสามารถใช้ระบบ Digital Performance Appraisal (DPA) ได้อย่างถูกต้อง

๔. เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านการศึกษาในการบริหารงานบุคคล มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. เพื่อให้การบริหารจัดการด้านบุคคล เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๖ เพื่อพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษาได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะกระบวนการคิด และมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นไปตาม ทิศทางที่องค์กรต้องการ โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิด ประสบการณ์และการทำงานเป็นทีม

๗. เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดถือภารกิจและหน้าที่การปฏิบัติงานเป็นฐาน ด้วยระบบ Online และรูปแบบอื่นที่หลากหลาย เป็นการพัฒนาตนเอง ตามความต้องการ ได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ ตามความพร้อม

๘. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างนวัตกรรมและนำองค์ความรู้ใหม่ ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

๑) โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษามีฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งจากระบบ ก.พ. ๗/ก.ค.ศ. ๑๖ ออนไลน์ ระบบบริหารงานบุคคลออนไลน์ (PMC) เป็นปัจจุบันครบถ้วน ถูกต้อง

๒) โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา มีแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

๓) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามข้อตกลง ในการพัฒนางาน (PA)

๔) แพ้มีทะเบียนประวัติ โดยเฉพาะเอกสารหลักฐานสำคัญจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาทุกคนในโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษามีความครบถ้วน ถูกต้อง

๕) มีการประชุมประจำเดือน ประชุมฝ่ายงาน ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงเรียน และประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษาโดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านการบริหารบุคคล

๖) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตรทางการศึกษาและเทคนิคการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนระเบียบกฎหมายและแนวทางการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

๒. เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

๑) โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา มีการบริหารจัดการงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

๒) การบริหารงานบุคคล ทั้งด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ งานสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานเกษียณอายุราชการและทะเบียนประวัติ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. / สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

๓) ข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัด สามารถใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ระบบ Digital Performance Appraisal :DPA) ได้อย่างถูกต้อง

๔) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานำความรู้ที่ได้รับในหลักสูตรทางการศึกษา และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนระเบียบกฎหมายและแนวทางการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	โครงการ	จำนวน (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑	<p>ด้านบริหารงานบุคคล</p> <p>โครงการพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรม พัฒนาความรู้ความสามารถด้าน งบประมาณและแผนงาน - กิจกรรม พัฒนาความรู้ความสามารถด้านงาน บุคคล และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ - กิจกรรมการอบรมวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพ และ ประมวลจริยธรรม - กิจกรรมการพัฒนาความรู้ความสามารถด้าน วิชาการ - กิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจครูและบุคลากร ทางการศึกษา - กิจกรรมศึกษาดูงาน 	<p>๕,๐๐๐</p> <p>๓,๐๐๐</p> <p>๓,๐๐๐</p> <p>๓,๐๐๐</p> <p>๕,๐๐๐</p> <p>๑๔,๙๕๔</p>	<p>นางรุ่งอรุณ โยธาวรมนตรี</p> <p>นางรุ่งอรุณ โยธาวรมนตรี</p> <p>นางสาววาสนา ศิริสวัสดิ์</p> <p>นางรุ่งอรุณ โยธาวรมนตรี</p> <p>นางรุ่งอรุณ โยธาวรมนตรี</p> <p>นางรุ่งอรุณ โยธาวรมนตรี</p>
รวมงบประมาณทั้งสิ้น		๓๓,๙๕๔	

	<p>ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษาสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ใน การประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้ รางวัล และค่าตอบแทนอื่น ๆ ชัดเจน มี มาตรฐาน โปร่งใส และเป็นธรรม ๕. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา ในการบริหารจัดการ ภายใต้ กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติอันจะส่งผลต่อ คุณภาพการศึกษา ๒.๖ เพื่ออำนวยความสะดวก สนับสนุน ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของโรงเรียน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p>																
<p>กลยุทธ์ (โรงเรียน) ที่ ๕,๖,๗</p>																	
๒	<p>โครงการส่งเสริม พัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามรูปแบบ (วปา) วัตถุประสงค์โครงการ ๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจ การประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ใหม่ ให้แก่ ข้าราชการครู และบุคลากร</p>		<p>สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการเสนอ ผู้บริหารทราบเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนางานปี ต่อไป</p>	๑๑๕ คน	๑๐,๐๐๐											นางสาวชลิ้นดา ประยูรเสาวภาคย์	

<p>ทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของ โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์</p> <p>๒. เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมี โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็น ระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาของโรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์กับ คณะวิทยากร</p>															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



งบประมาณประเภทเงิน

...../..... อุดหนุนรายหัว

..... กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

..... บกศ.(ระดมทุน)

..... อื่นๆ

โครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

โครงการฝ่ายบริหารงานบุคคล

งาน/กลุ่มสาระฯ บริหารงานบุคคล

ชื่อโครงการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สนองนโยบาย สพฐ. ที่ ๑๐ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สนองยุทธศาสตร์ สพฐ. ที่ ๔ การส่งเสริม พัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการดำเนินชีวิต

สนองนโยบายเร่งด่วน สพฐ. ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ๒ การแก้ไขปัญหาหนี้สินครู

สนองยุทธศาสตร์เร่งด่วน สพฐ.ที่.....

สนองนโยบาย สพม.นครพนม ที่ ๑ วิชาการ

สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา : มาตรฐานที่.....ตัวบ่งชี้ที่.....

มาตรฐานที่.....ตัวบ่งชี้ที่.....

ลักษณะโครงการ () ใหม่ (✓) ต่อเนื่อง

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางรุ่งอรุณ โยธาวรมนตรี

ระยะเวลาการดำเนินงาน ตลอดปีการศึกษา ๒๕๖๗

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ หมวด๗ว่าด้วยเรื่อง ครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตและพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และเป้าหมายของการปฏิรูประบบการศึกษาไทยคือ (๑) การพัฒนาระบบการเรียนการสอนเพื่อเติมเต็มศักยภาพให้นักเรียนมีทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ (๒) การพัฒนาระบบครูให้มีคุณภาพ(๓) การสร้างความรับผิดชอบต่อ (accountability) ในระบบการศึกษา และ (๔) การลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านต่างๆ ในระบบการศึกษา หรืออาจกล่าวได้ว่าการปฏิรูประบบการเรียนการสอนระดับห้องเรียนเป็นเป้าหมายที่ควรกระทำอันดับต้น ๆ

การศึกษาในยุค Thailand ๔.๐ นอกจากให้ความรู้แล้ว ต้องทำให้เขาเป็นคนที่รักที่จะเรียน มีคุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วย นั่นก็คือการสร้างคนให้มีทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ โดยเน้นทักษะในการคิดวิเคราะห์เป็นหลัก ในขณะที่เดียวกัน Thailand ๔.๐ คือ การพัฒนาประเทศให้มีความทันสมัย มีรายได้มากขึ้น และก้าวพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง โดยจะต้องผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ

งานบุคลากรโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว เป็นการเตรียมความพร้อมด้านการศึกษา ซึ่งเป็นพื้นฐานนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในกลุ่มประเทศอาเซียน จึงได้ร่วมมือ ร่วมใจ บริหารงานทั้ง งานสารบรรณ และงานบุคลากร ฯลฯ ที่กลุ่มบุคลากรและธุรการต้องประสานงานกับกลุ่มงานอื่น ๆ โดยการบริหารจัดการ ได้อำนวยความสะดวกให้งานมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ตั้งใจบริหารจัดการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ สนับสนุนการเบิก-จ่าย การติดต่องานหนังสือราชการ การบริการวัสดุ การสื่อสารหนังสือราชการ เพื่ออำนวยความสะดวกในครู บุคลากร อันมีผลดีโดยตรงต่อนักเรียน และสถานศึกษา เป้าหมายเพื่อส่งเสริม

พัฒนาการเรียนรู้สู่อาเซียนให้กับนักเรียน เพื่อเตรียมความพร้อมการเป็นประชากรของประชาคมอาเซียน แต่อยู่บนพื้นฐานของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย รวมถึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้บุคลากร การมีทักษะด้านการสนทนาด้วยภาษาอังกฤษ จะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ กล้าตัดสินใจในการวางแผนและการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรมีความรู้ความสามารถเพียงพอจะทำให้การแก้ไขปัญหาระหว่างการทำงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย และประสบความสำเร็จทั้งด้านประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกัน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และนำประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

๒.๒ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

๒.๓ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

๒.๔ เพื่อสร้างขวัญ-กำลังใจในการทำงานของบุคลากร

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ด้านปริมาณ

๓.๑.๑ ครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ มีเทคนิคใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน ร้อยละ ๑๐๐

๓.๑.๒ ครูมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพสอดคล้องกับระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของวิทยฐานะ สามารถมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ และคงวิทยฐานะ ร้อยละ ๑๐๐

๓.๑.๓ บุคลากรมีขวัญ – กำลังใจในการพัฒนางานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับดี ขึ้นไป ร้อยละ ๑๐๐

๓.๒ ด้านคุณภาพ

ครูผู้สอนทุกคนได้รับการพัฒนารอบด้านเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และมีขวัญ-กำลังใจในการพัฒนางานอย่างมีคุณภาพ

๔. กิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	สถานที่	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมที่ ๑ อบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา ขั้นตอนการดำเนินงาน ๑. การเตรียมการ ๑.๑ ศึกษานโยบายของโรงเรียนในส่วนที่เกี่ยวข้อง ๑.๒ ศึกษาบริบทและสภาพความเป็นไปได้ของกิจกรรม	พ.ค. – มิ.ย. ๖๗	โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา	กลุ่มบริหารงานบุคคล

<p>๑.๓ จัดทำโครงการฯ นำเสนอต่อฝ่ายบริหารเพื่ออนุมัติ</p> <p>๒. การดำเนินงาน</p> <p>๒.๑ ประชุมคณะทำงานเพื่อชี้แจงโครงการและกิจกรรม และมอบหมายภาระงาน</p> <p>๒.๒ จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>๓. การติดตามประเมินผลและรายงาน</p> <p>๓.๑ นิเทศติดตามการดำเนินงาน</p> <p>๓.๒ แบบสอบถามความพึงพอใจ</p> <p>๓.๓ รายงานสรุปผลการจัดกิจกรรม</p>			
<p>กิจกรรมที่ ๒ สร้างขวัญและกำลังใจครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>ขั้นตอนการดำเนินงาน</p> <p>๑. การเตรียมการ</p> <p>๑.๑ เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ</p> <p>๑.๒ เตรียมเอกสาร ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม</p> <p>๒.การดำเนินงาน</p> <p>๒.๑ ประชุมคณะทำงานเพื่อชี้แจงโครงการและมอบหมายภาระงาน</p> <p>๒.๒ ดำเนินการตามรูปแบบการจัดกิจกรรม</p> <p>-มอบช่อดอกไม้แสดงความยินดีครูบรรจุใหม่/ครูย้าย</p> <p>-มอบของที่ระลึกแสดงความยินดีรับรางวัล/มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ</p> <p>๓. การติดตามประเมินผลและรายงาน</p> <p>๓.๑ สังเกตติดตามการดำเนินงานและอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมของผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>๓.๒ สสำรวจความพึงพอใจ</p> <p>๓.๓ ประเมินผลการจัดกิจกรรม</p>	<p>พ.ค.๖๗- เม.ย. ๖๘</p>	<p>โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา</p>	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคล</p>
<p>กิจกรรมที่ ๓ ศึกษาดูงาน</p> <p>ขั้นตอนการดำเนินงาน</p> <p>๑. การเตรียมการ</p> <p>๑.๑ เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ</p> <p>๑.๒ เตรียมเอกสาร ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาดูงาน</p> <p>๒. การดำเนินงาน</p>	<p>มี.ค.-เม.ย. ๖๘</p>	<p>โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา</p>	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคล</p>

<p>๒.๑ ประชุมคณะทำงานเพื่อชี้แจงโครงการและมอบหมายภาระงาน</p> <p>๒.๒ จัดกิจกรรมศึกษาดูงาน</p> <p>๓. การติดตามประเมินผลและรายงาน</p> <p>๓.๑ สังเกตติดตามการดำเนินงานและอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมของผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>๓.๒ สำนวจความพึงพอใจ</p> <p>๓.๓ ประเมินผลการจัดกิจกรรมศึกษาดูงาน</p>			
<p>กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคล</p> <p>๑. การเตรียมการ</p> <p>๑.๑ เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ</p> <p>๑.๒ เตรียมเอกสาร ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาดูงาน</p> <p>๒. การดำเนินงาน</p> <p>๒.๑ ประชุมคณะทำงานเพื่อชี้แจงโครงการและมอบหมายภาระงาน</p> <p>๒.๒ จัดกิจกรรมพัฒนาระบบบริหารงานบุคลากร</p> <p>๓. การติดตามประเมินผลและรายงาน</p> <p>๓.๑ สังเกตติดตามการดำเนินงานและอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมของผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>๓.๒ สำนวจความพึงพอใจ</p> <p>๓.๓ ประเมินผลการจัดกิจกรรมศึกษาดูงาน</p>	<p>พ.ค.๖๗- เม.ย. ๖๘</p>	<p>โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา</p>	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคล</p>
<p>กิจกรรมที่ ๕ แก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๑. การเตรียมการ</p> <p>๑.๑ เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ</p> <p>๑.๒ เตรียมเอกสาร ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาดูงาน</p> <p>๒. การดำเนินงาน</p> <p>๒.๑ ประชุมคณะทำงานเพื่อชี้แจงโครงการและมอบหมายภาระงาน</p> <p>๒.๒ จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๓. การติดตามประเมินผลและรายงาน</p>	<p>พ.ค.๖๗- เม.ย. ๖๘</p>	<p>โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา</p>	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคล</p>

๓.๑ สังเกตติดตามการดำเนินงานและ อำนวยการความสะดวกในการดำเนินกิจกรรม ของผู้เกี่ยวข้อง ๓.๒ สำนวจความพึงพอใจ ๓.๓ ประเมินผลการจัดกิจกรรมแก้ไขปัญหา หนี้สินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
--	--	--	--

หมายเหตุ ในแต่ละโครงการประกอบด้วยกิจกรรมที่แตกต่างกัน ให้ใส่รายละเอียดให้ครบทุกกิจกรรม

๕. งบประมาณ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๖๕,๐๐๐ บาท

ที่	รายการค่าใช้จ่ายงบประมาณ/กิจกรรม	งบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
		อุดหนุนฯ	พัฒนาฯ	รายได้ฯ	อื่นๆ	
๑.	อบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา	๖,๐๐๐				
๒.	สร้างขวัญและกำลังใจครูและบุคลากร ทางการศึกษา	๕,๐๐๐				
๓	ศึกษาดูงาน	๑๐๐,๐๐๐				
๔	พัฒนาระบบบริหารงานบุคคล	๔,๐๐๐				
๕	แก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	๐				
รวมเงินทั้งสิ้น		๑๑๕,๐๐๐				

หมายเหตุ รายละเอียดดังแนบ

๖. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
กิจกรรมที่ ๑ การอบรมเชิงปฏิบัติการ โครงการพัฒนาวิชาชีพครู -ครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระได้รับความรู้ และมี เทคนิคใหม่ๆมาปรับใช้ในการจัดการเรียน การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สอบถามความพึงพอใจ - รายงานการอบรม	- แบบสำรวจความพึง พอใจ -แบบสอบถามการจัด กิจกรรมตามโครงการ
กิจกรรมที่ ๒ สร้างขวัญและกำลังใจครูและ บุคลากรทางการศึกษา -บุคลากรมีขวัญ-กำลังใจในการทำงาน มี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลให้การ	- สอบถามความพึงพอใจ - รายงานกิจกรรม	- แบบสำรวจความพึง พอใจ - แบบประเมินการจัด กิจกรรม

ทำงานมีประสิทธิภาพ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับดีขึ้นไป		
กิจกรรมที่ ๓ ศึกษาดูงาน -ครูมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพสอดคล้องกับระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของวิทยฐานะ สามารถมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ และคงวิทยฐานะ	- สอบถามความพึงพอใจ - รายงานกิจกรรม	- แบบสำรวจความพึงพอใจ - แบบประเมินการศึกษาดูงาน
กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคล -ครูมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพสอดคล้องกับระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของวิทยฐานะ สามารถมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ และคงวิทยฐานะ	- สอบถามความพึงพอใจ - รายงานกิจกรรม	- แบบสำรวจความพึงพอใจ - แบบประเมินการศึกษาดูงาน
กิจกรรมที่ ๕ แก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา -ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสภาพคล่องในการชำระหนี้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีเป็นสมาชิกสหกรณ์ครูที่มีคุณภาพ มีวินัยทางการเงิน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน	- สอบถามความพึงพอใจ - รายงานกิจกรรม	- แบบสำรวจความพึงพอใจ - แบบประเมินกิจกรรมแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๗. สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- การบริหารจัดการกลุ่มบริหารงานบุคคลถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ๑๐๐%
- เงื่อนไขคุณธรรม (ซื่อสัตย์สุจริต อดทน เพียร มีสติ) พัฒนาระบบการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส
- ความพอประมาณ ใช้งบประมาณในการดำเนินโครงการได้อย่างคุ้มค่า
- ความมีเหตุผล การบริหารจัดการกลุ่มบริหารงานบุคคลถูกต้องตามระเบียบของทางราชการอย่างมีประสิทธิภาพ
- การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี -

๘. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๘.๑ บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- ๘.๒ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและศึกษาดูงานจากภายนอกสถานศึกษาสามารถนำมาขยายผลให้กับผู้อื่น
- ๘.๓ สามารถพัฒนาครูให้มีคุณธรรมจริยธรรมส่งเสริมการพัฒนาตนเองเพื่อให้ครูได้รับความรู้และประสบการณ์มาใช้ปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
- ๘.๔ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพสามารถมีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นได้
- ๘.๕ บุคลากรมีขวัญ-กำลังใจในการทำงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มศักยภาพ
- ๘.๖ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสภาพคล่องในการชำระหนี้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีเป็นสมาชิกสหกรณ์ครูที่มีคุณภาพ มีวินัยทางการเงิน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและคุณภาพสังคมต่อไป

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ
(นางรุ่งอรุณ โยธาวรมนตรี)
...../...../.....

ลงชื่อ.....หัวหน้ากลุ่มสาระฯ/งาน
(นางรุ่งอรุณ โยธาวรมนตรี)
...../...../.....

ลงชื่อ.....หัวหน้าฝ่าย
(นางรุ่งอรุณ โยธาวรมนตรี)
...../...../.....

ลงชื่อ.....หัวหน้างานแผนงาน
(นางเบญจมาศ มะเสนีย์)
...../...../.....

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายดวงสิทธิ์ พรหมมา)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา
...../...../.....

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ
(นางยุคลธร โพธิ์ศรี)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา
...../...../.....

รายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณ
แนบท้ายโครงการ พัฒนาฝ่ายบริหารงบประมาณและแผนงาน

ที่	ชื่อกิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	รายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	จำนวน (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑	อบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา	๖,๐๐๐	ค่าเบี้ยเลี้ยงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการประชุม จำนวน ๑ วัน	๖,๐๐๐	นางรุ่งอรุณ โยธาวรมนตรี
๒	สร้างขวัญและกำลังใจครูและบุคลากรทางการศึกษา	๕,๐๐๐	ช่อดอกไม้ ของขวัญ	๕,๐๐๐	นางรุ่งอรุณ โยธาวรมนตรี
๓	ศึกษาดูงาน	๑๐๐,๐๐๐	๑. ค่าจ้างเหมารถ ๒. ค่าเบี้ยเลี้ยงครู ๓. ค่าที่พัก ๔. ของที่ระลึก	๓๐,๐๐๐ ๒๕,๐๐๐ ๓๕,๐๐๐ ๑๐,๐๐๐	นางรุ่งอรุณ โยธาวรมนตรี
๔	พัฒนาระบบบริหารงานบุคคล	๔,๐๐๐	๑. กล่องพลาสติกฝาล็อกใส่ จำนวน ๓ ใบ ๒. หมึกเครื่องปริ้นเลเซอร์ ๒ กล่อง ๓. กรอบเกียรติบัตร	๑,๐๐๐ ๒,๔๐๐ ๖๐๐	นางรุ่งอรุณ โยธาวรมนตรี
๕	แก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๐	-		