



# แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร



## โรงเรียนบ้านตะเภา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓

## คำนำ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นแผนการบริหารงานที่ใช้เป็นข้อช่วยในการทำงานที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้ศึกษากฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนแนวปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนจะได้นำไปปฏิบัติให้ถูกต้อง และสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียนและกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

โรงเรียนบ้านตะเภา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนบริหารงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติการของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนต่อไป

งานบุคคลและคณะผู้จัดทำ

โรงเรียนบ้านตะเภา



ประกาศโรงเรียนบ้านตะเภา  
เรื่อง การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดให้มีการประเมินความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานนั้น

โรงเรียนบ้านตะเภา จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้นำหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยมีรายละเอียดดังนี้

**๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลังคน**

โรงเรียนบ้านตะเภา ได้กำหนดนโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงเรียนบ้านตะเภา ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังระดับโรงเรียน เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและโรงเรียนบ้านตะเภา โดยกำหนดให้มีการดำเนินการดังนี้

๑.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเป็นไปตามหลักเกณฑ์และความต้องการ

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ ๑ ปี ๓ ปี หรือ ๕ ปี โดยมีรายละเอียดความต้องการทั้งด้านปริมาณ ความสามารถและวิธีดำเนินการ

๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาอัตรากำลังระดับสถานศึกษา

๑.๔ เสนอแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑.๕ นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนอัตรากำลังคน

๑.๖ ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง โดยดำเนินการในส่วนที่เป็นอำนาจของโรงเรียนบ้านตะเภา

๑.๗ ดำเนินการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง

## ๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรเป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคล หากองค์กรสามารถสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรอย่างรวดเร็ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน โรงเรียนบ้านตะเกา ได้ดำเนินการดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการสรรหาบุคลากรทุกตำแหน่ง

๒.๒ สำรวจความต้องการและความจำเป็นในการแต่งตั้ง ย้าย ตรวจสอบตำแหน่งว่างและอัตราเงินเดือน รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ส่งไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ พิจารณาให้ความเห็นชอบในการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง

๒.๓ ประชาสัมพันธ์ประกาศตำแหน่งว่างทุกตำแหน่ง ทางเว็บไซต์โรงเรียนบ้านตะเกา

๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำคะแนนตามตัวชี้วัด และองค์ประกอบการประเมินในการสรรหาบุคลากรทุกตำแหน่ง

๒.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาข้อมูลการย้าย การโอน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ก่อนเสนอไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษดำเนินการ

## ๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๗๙ ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและอื่น ๆ และนำผลการพัฒนาไปใช้ในการพิจารณาดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป โรงเรียนบ้านตะเกา ได้ดำเนินการดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.๒ สำรวจศึกษาวิเคราะห์ วิจัย สภาพความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนา จัดทำแผนงาน โครงการ ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร จัดทำและพัฒนาหลักสูตร คู่มือ นวัตกรรม และเอกสารประกอบการอบรม ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนา ประเมินผลการฝึกอบรม รายงาน และประสานผลไปยังผู้เกี่ยวข้อง

๓.๓ ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง บางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

## ๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

โรงเรียนบ้านตะเกา มีแผนงาน โครงการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่าง

เต็มศักยภาพ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ ดังนี้

๔.๑ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการจัดสวนหย่อมบริเวณโดยรอบอาคาร มีมุมนั่งพักผ่อนไว้บริการผู้มาติดต่อราชการ

๔.๒ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เช่น มีคอมพิวเตอร์ให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน มีเครื่องถ่ายเอกสารไว้บริการ

๔.๓ มีบริการเครื่องดื่มและน้ำดื่มไว้บริการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มาติดต่อราชการ

## ๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นกระบวนการประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และตามมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมโรงเรียนบ้านตะเกา ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ค.(๑) และตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ลูกจ้างชั่วคราว ดังนี้

๕.๑ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนบ้านตะเกา ตามรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคล ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนด โดยมีหน่วยวัด ค่าเป้าหมาย สูตรการคำนวณ เกณฑ์การให้คะแนน ความถี่ในการเก็บข้อมูล หน่วยงานที่รับผิดชอบ ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด ผู้จัดเก็บข้อมูล และแหล่งข้อมูล การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานโดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะโดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔ การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมินแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

๕.๒ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และสพฐ. กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างของ

ลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการเป็นไปตามปฏิทินและระยะเวลาที่กำหนด โดยมีคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๓ ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวในสังกัด เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

## ๖. นโยบายการบริหารงานบุคคลให้เกิดความเที่ยงธรรม

ทั้งในด้านการบริหารค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของตำแหน่ง โดยให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตลอดจนสมรรถนะของบุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ จูงใจ และรักษาไว้ซึ่งเจ้าหน้าที่และบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๗. นโยบายการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย

โรงเรียนบ้านตะเภา มีนโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแจ้งมาตรการต่าง ๆ เพื่อเป็นการป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทำความผิดในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้

๗.๑ แจ้งมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

๗.๒ แจ้งมาตรการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน

๗.๓ แจ้งแนวทางการปฏิบัติราชการจากคำวินิจฉัยของศาลปกครองสูงสุด

๗.๔ กำชับการดำเนินการเรื่องร้องเรียนและการดำเนินการทางวินัย

๗.๕ การเร่งรัดและทบทวนการดำเนินการทางวินัย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗



นายสุรชัย ทวีชาติ

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตะเภา

แผนงานบริหารงานบุคคล  
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
<p>โครงการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ ครูและบุคลากร</p> <p>1.กิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร</p> <p>2.กิจกรรมอบรม ศึกษาดูงาน</p> <p>3.กิจกรรมสวัสดิการเพื่อครูและบุคลากร</p> <p>4.กิจกรรมส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>5.โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพแบบ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”</p>	5,000	พฤษภาคม ๒๕๖๘- เมษายน ๒๕๖๙	ครูและบุคลากร ทางการศึกษา โรงเรียนบ้านตะเกา	นางสาวดวงทิพย์ วิเศษชาติ

โครงการ	พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพแบบ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	แผนงานบริหารงานวิชาการ โรงเรียนบ้านตะเภา
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางสาวดวงทิพย์ วิเศษชาติ
ระยะเวลาดำเนินการ	พฤษภาคม ๒๕๖๘ – เมษายน ๒๕๖๙

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๒) พุทธศักราช ๒๕๔๕ มาตรา ๒๒ ระบุถึงหลักการจัดการศึกษาว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ต้องจัดการศึกษาที่พัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งครูทุกคนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ซึ่งนวัตกรรมใหม่ที่ครูจะต้องทราบคือ Professional Learning Community (PLC) เป็นการรวมตัวกันทำงาน พัฒนาทักษะและการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ครูเพื่อศิษย์บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

## ๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับ PLC และนำมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน
๒. เพื่อให้ครูแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ เป็นประจำ รับฟังความคิดเห็น ใจกว้างและยอมรับการเปลี่ยนแปลง
๓. เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และสามารถนำไปใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะได้ในทุกระดับ
๔. เพื่อให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดกระบวนการเรียนการสอน
๕. เพื่อให้ครูมีผลงานทางวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม โครงการงาน และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณชน

## ๓. เป้าหมาย

### ด้านปริมาณ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๗ คน

### ด้านคุณภาพ

๑. ครูที่ร่วมโครงการ มีความรู้เรื่องกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และพัฒนา คุณภาพผู้เรียน คิดเป็นร้อยละ ๙๐
๒. ครูได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้รูปแบบ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”

- ๓. ครูมีผลงานทางวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม โครงการ และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะชน
- ๔. ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

#### ๔. วิธีดำเนินงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑. จัดทำโครงการเพื่อขออนุมัติจากผู้บริหารโรงเรียน	เม.ย.๒๕๖๘	นางสาวดวงทิพย์ วิเศษชาติ
๒. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามโครงการ	เม.ย.๒๕๖๘	นางสาวดวงทิพย์ วิเศษชาติ
๓. ประชุมคณะกรรมการเพื่อวางแผนการดำเนินงาน	เม.ย.๒๕๖๘	นางสาวดวงทิพย์ วิเศษชาติ
๔. กิจกรรมตามโครงการ ๑. <b>ขั้นเตรียมการ (Plan)</b> ๑.๑ ประชุมวางแผน ๑.๒ เสนอโครงการขออนุมัติ ๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC ๒. <b>ขั้นดำเนินการ (Do)</b> ๒.๑ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Share Vision) ๒.๒ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ๒.๓ การจัดการเรียนรู้สู่ผู้เรียน (Instruction) ๓. <b>ขั้นตรวจสอบและประเมินผล (Check)</b> ๓.๑ การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) ๓.๒ การถอดบทเรียน (Action After Review) ๔. <b>ขั้นสรุป รายงานผล และปรับปรุง (Act)</b> ๔.๑ ครูรายงานผลการดำเนินการตาม กระบวนการ PLC พร้อม Logbook เป็น รายบุคคล ๔.๒ สรุปผลและรายงานผลการดำเนินการ ขับเคลื่อน กระบวนการPLC	พ.ค. ๖๘ – เม.ย.๖๙	คณะครู
๕. จัดกระบวนการเรียนรู้ ด้วยการใช้กระบวนการ PLC	พ.ค. ๖๘ – เม.ย.๖๙	คณะครู นักเรียน
๖. เผยแพร่ผลงาน	พ.ค. ๖๘ – เม.ย.๖๙	คณะครู นักเรียน
๗. นิเทศติดตามผลการดำเนินงาน	พ.ค. ๖๘ – เม.ย.๖๙	ผู้บริหาร/วิชาการ
๘. ประเมินผลการดำเนินงานตามกิจกรรมต่างที่กำหนด	เม.ย.๖๙	นางสาวดวงทิพย์ วิเศษชาติ
๙. ประเมินผลความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง	เม.ย.๖๙	นางสาวดวงทิพย์ วิเศษชาติ
๑๐. สรุปผลโครงการและรายงานผู้บริหาร	เม.ย.๖๙	นางสาวดวงทิพย์ วิเศษชาติ

๕.งบประมาณ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท

## ๖. การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีประเมิน	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
๑. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ๙๑ มีความรู้เรื่องกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และพัฒนา คุณภาพผู้เรียน	ประเมินผลจากการใช้นวัตกรรมที่ได้จากกระบวนการ PLC ไปใช้พัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	แบบประเมินนวัตกรรม แบบประเมินความพึงพอใจ แบบทดสอบ
๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ๙๙ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้รูปแบบ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”	การเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน การค้นคว้า จากหน่วยงานต่างๆ	แบบรายงานผลการอบรม/ ศึกษาดูงาน แบบบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC
๓. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ๙๙ มีสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาผลงานทางวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม โครงการงาน และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะชน ในระดับดีขึ้น	ผู้บริหารนิเทศติดตามประเมินผลจากการใช้ นวัตกรรม การเผยแพร่ผลงาน	แบบนิเทศติดตาม การสังเกต นวัตกรรมทางการศึกษา เอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
๔. ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน / ผู้ปกครอง ร้อยละ ๙๗ ใช้โรงเรียนบ้านตะเกาเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามกระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาชุมชน	ประเมินผลจากแบบประเมินความพึงพอใจ	แบบประเมินความพึงพอใจ รายงานผลการดำเนินโครงการ

## ๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ครูมีความรู้เรื่องกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และพัฒนา คุณภาพผู้เรียน
๒. ครูได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้รูปแบบ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”
๓. ครูมีผลงานทางวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม โครงการงาน และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะชน
๔. ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
๕. ครูได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และสามารถนำไปใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะได้ในทุกระดับ

ลงชื่อ



ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวดวงทิพย์ วิเศษชาติ)

ตำแหน่ง ครูอัตราจ้าง

ลงชื่อ



ผู้เห็นชอบโครงการ

(นางสาวปาริชาติ แซ่จิ่ง)

ตำแหน่ง ครูชำนาญการ

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ

.....  
.....

ลงชื่อ



ผู้อนุมัติโครงการ

(นายสุรชัย ทวีชาติ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตะเภา

