



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2567

กลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนนาฏราชบุรีรังสรรค์ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

คำนำ

โรงเรียนนางวราษฏร์รังสรรค์ได้ดำเนินการบริหารจัดการงานทั้ง 4 ฝ่าย สำหรับการบริหารงานบุคคล มีประกาศนโยบาย เรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสนครพนมสู่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการบริหารจัดการตามแนวทางของหลักธรรมาภิบาล

จากการกำหนดนโยบายข้างต้นนำสู่การจัดทำคู่มือ เพื่อเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดโรงเรียนนางวราษฏร์รังสรรค์ ซึ่งได้กำหนดอำนาจหน้าที่ลักษณะงาน และความรับผิดชอบไว้ให้ถือเป็นหลักปฏิบัติ จะได้ทราบว่าจะงานในฝ่ายบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพียงใด ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบงานจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องครบถ้วน นอกจากนั้นก็เป็นการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบได้ทั่วถึง บุคลากรทุกคนได้มีบทบาทร่วมกันบริหารงาน และร่วมกันแก้ปัญหาในงานในโรงเรียนตามกำลังความคิด ความสามารถของตนอย่างเต็มที่และมีความเป็นอิสระในด้านการหาวิธีดำเนินงานในหน้าที่ของตนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามที่เห็นสมควร โดยไม่ต้องรอรับคำสั่งอยู่ทุก ๆ โอกาส ทำให้เกิดความสะดวกและมีความคล่องตัวขึ้นการจัดทำคู่มือการบริการงานบุคคล ฉบับนี้หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะอำนวยความสะดวกให้การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน นางวราษฏร์รังสรรค์ให้เกิดผลดียิ่งขึ้น และหวังว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนจะได้นำเอกสารนี้ไปเป็นคู่มือในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อคุณประโยชน์ของสถาบันและสังคมส่วนรวม

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

โรงเรียนนางวราษฏร์รังสรรค์

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	๒
แผนภูมิโครงสร้างการบริหารฝ่ายบริหารงานบุคคล	1
บทบาทและหน้าที่ของฝ่ายบริหารงานบุคคล	2
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล	2
ขอบข่ายฝ่ายบริหารงานบุคคล	2
• งานบริหารอัตรากำลัง	2
- การวางแผนอัตรากำลัง	2
- การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2
• งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2
• งานส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพและพัฒนาบุคลากร	3
- การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3
- การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4
- การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	4
- การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	5
• งานบำเหน็จความชอบ	5
- การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	5
• งานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ	5
- การลาทุกประเภท	5
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน	6
- การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	6
- การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	6
- การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	6
- การอุทธรณ์และการร้องทุกข์	7
- การออกจากราชการ	7
- การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	8
- การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	8
- การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต	8
• งานทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์	9
- การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ	9
- การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	9

1. งานบริหารอัตรากำลัง - การวางแผนอัตรากำลัง - การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2. งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. งานส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพและพัฒนาบุคลากร - การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา - การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ - ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา - การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ - การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4. งานบำเหน็จความชอบ - การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	5. งานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ - การลาทุกประเภท - การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ - การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน - การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ - การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ - การออกจากราชการ - การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ - การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา - การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต 6. งานทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ - การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ - การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็น
---	---

บทบาทและหน้าที่ของฝ่ายบริหารงานบุคคล



หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล

มีหน้าที่รับผิดชอบในขอบข่ายต่อไปนี้

1. ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการ ในกรณีที่ผู้อำนวยการไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้หรือไม่อยู่ในโรงเรียน
2. กำกับดูแลงานในฝ่ายบริหารบุคคลทุกงาน ให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ
3. เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ แก่หัวหน้าสายชั้น ครูที่ประจำชั้น
4. ให้ความเห็นชอบ บในการออกหนังสือรับรองความประพฤตินักเรียน
5. เสนอความดีความชอบของหัวหน้างาน หัวหน้าตอน หัวหน้าระดับ เพื่อพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้ง
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ขอบข่ายฝ่ายการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

1. งานบริหารอัตรากำลัง

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง

หน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานดังนี้

1. จัดทำแผนงาน/โครงการ แผนปฏิบัติงานประจำปีและปฏิทินปฏิบัติงาน
2. จัดทำแผนงานอัตรากำลังครู/การกำหนดตำแหน่งและความต้องการครูในสาขาที่โรงเรียนมีความต้องการ
3. จัดทำรายงานอัตรากำลังครูต่อหน่วยงานต้นสังกัด

1.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานดังนี้

การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูที่ได้รับจัดสรรคืน จากกรณีตำแหน่งว่างจากเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ และตำแหน่งว่างที่ได้รับจัดสรรเพิ่มในกรณีอื่น ๆ

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

หน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานดังนี้

1. วางแผนดำเนินการสรรหาและเลือกสรรและกำหนดรายละเอียดแผนปฏิบัติงาน
2. กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการสรรหาการเลือกสรรคุณสมบัติของบุคคลที่รับสมัคร
3. จัดทำประกาศรับสมัคร
4. รับสมัคร
5. การตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร
6. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิรับการประเมิน
7. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร
8. สอบคัดเลือก
9. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร
10. การเรียกผู้ผ่านการคัดเลือกมารายงานตัว
11. จัดทำรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัด

3. งานส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพและพัฒนาบุคลากร

3.1 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ขั้นตอนการดำเนินงาน การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานดังนี้

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็น
ในการขอเปลี่ยนตำแหน่ง กรณีสมัครใจเพื่อประโยชน์ของทางราชการและกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบ
วิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา

2. สถานศึกษาเสนอคำขอและความเห็นต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัดเพื่อพิจารณา
ดำเนินการต่อไป

การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษา เสนอความประสงค์และเหตุผล ความจำเป็น ในการขอย้าย
ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด เพื่อดำเนินการต่อไป

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1. สถานศึกษาแจ้งหลักเกณฑ์วิธีการขอย้ายให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ทุกคนในสังกัดทราบ

2. สถานศึกษารวบรวมคำร้องขอย้าย จัดทำรายชื่อ ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาประสงค์จะขอย้ายและตรวจสอบคุณสมบัติ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเห็นชอบและเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครู
และบุคลากรทางการ ศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4. พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย
มาปฏิบัติหน้าที่ใน สถานศึกษา

4.1 ในกรณีที่ไม่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและทางการ

4.2 ในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ.ให้ความเห็นว่าไม่สมควรรับย้ายให้แจ้งเรื่อง ไปยังผู้บริหาร
สถานศึกษาต้นสังกัดของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ประสงค์ขอย้ายทราบ

5. ส่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แล้วแต่กรณี
ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา

1) กรณีผู้บริหารสถานศึกษา เสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้าย
ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

2) กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 สถานศึกษาแจ้งหลักเกณฑ์ วิธีการขอย้ายให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาทุกคนในสังกัดทราบ

2.2 สถานศึกษารวบรวมคำร้องขอย้ายจัดทำรายชื่อ ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายและตรวจสอบคุณสมบัติ

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเห็นชอบและเสนอไปยังสถานศึกษา
ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

2.4 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ประสงค์ ขอย้ายมาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา

1) ในกรณีที่ไม่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

2) ในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ.ให้ความเห็นว่าไม่สมควรรับย้ายให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหาร สถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายทราบ

2.5 ส่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แล้วแต่กรณี ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

การย้ายต่างสายงาน

ดำเนินการตาม มาตรา 57 และที่ ศธ 0206.3/ว16 ลงวันที่ 19 ต.ค. 2548 โรงเรียนรวบรวมคำขอเสนอสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่อนุมัติให้สถานศึกษาดำเนินการ แต่งตั้งตามมาตรา 53

3.2 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ

หน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานดังนี้

1. สำรวจและรวบรวมข้อมูลให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

2. ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทำความเข้าใจ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3. รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งไปยังสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด เพื่อดำเนินการต่อไป

4. เมื่อคณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินผู้ขอมีและเลื่อนวิทยฐานะครบทุกด้าน และนำผลการประเมินเสนอต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้ว

4.1 กรณี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ มีมติไม่อนุมัติให้สถานศึกษาแจ้งผู้ขอทราบ ผู้ขออาจส่งคำ ขอรับการประเมินใหม่ได้ในปีถัดไป ซึ่งผู้ที่ส่งคำขอรับการประเมินในช่วง 1-30 เมษายน จะส่งคำขอรับการ ประเมิน ใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนเมษายน ในปีถัดไป ส่งผู้ที่ส่งคำขอในช่วง 1-31 ตุลาคม จะส่งคำขอใหม่ได้ไม่ ก่อนเดือน ตุลาคมของปีถัดไป

4.2 กรณี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่อนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งแต่งตั้งและสำเนา คำสั่งแต่งตั้ง 1 ชุด ส่งให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

3.3 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

หน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานดังนี้

1. ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน ให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

2. ให้หรือเสนอชื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมควรได้รับคำชมเชย เงินรางวัล หรือ เครื่องหมายเชิดชูเกียรติให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

3.4 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานดังนี้

1. จัดทำแผนงาน/โครงการ/แผนปฏิบัติการประจำปี
2. สำรวจความต้องการในการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียน
3. จัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรในโรงเรียน
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนา
5. จัดทำแฟ้มบุคลากรในโรงเรียน
6. ติดตาม ประเมินผล สรุปรายงานผลการปฏิบัติงานเสนอผู้อำนวยการ
7. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

4. งานบำเพ็ญความชอบ

หน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานดังนี้

4.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

1. จัดทำแผนงาน/โครงการ/แผนปฏิบัติการประจำปี
2. นิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน
3. ประชุมคณะกรรมการในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี
4. จัดทำบัญชีผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นประจำปีโดยยึดหลักความโปร่งใส คุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ
5. แต่งตั้งผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนรายงานต่อต้นสังกัด

5. งานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ

หน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานดังนี้

5.1 การลา

การลาของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 โดยอนุโลม มี 11 ประเภท คือ

1. การลาป่วย
2. การลาค่อดบุตร
3. การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
4. การลากิจส่วนตัว
5. การลาพักผ่อน
6. การลาอุปสมบทหรือการไปประกอบพิธีฮัจย์
7. การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
8. การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน
9. การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
10. การลาติดตามคู่สมรส
11. การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

5.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

หน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ในการประเมิน เพราะวัตถุประสงค์ของการประเมินจะเป็นตัวกำหนดแบบและลักษณะของงาน และเทคนิควิธีที่ใช้ประเมิน
2. กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะทำการประเมิน เพื่อทบทวนขอบเขตของงานว่ามีความรับผิดชอบมากน้อยเพียงใด อย่างไร มีงานใดบ้างที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง
3. กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน (มาตรฐานของการปฏิบัติงานของงานที่ต้องการประเมิน) และเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน เจาะจง วัดได้ในเชิงปริมาณ
4. กำหนดความถี่หรือระยะเวลาของการประเมิน เช่น ทุกปี ทุกครึ่งปี หรือทุกสามเดือน
5. กำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินและดำเนินการประเมิน โดยส่วนใหญ่ผู้ประเมินคือผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ถูกประเมิน หรือคณะกรรมการซึ่งมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ถูกประเมินร่วมเป็นคณะกรรมการอยู่ด้วย
6. แจ้งผลการประเมินและหารือถึงผลของการปฏิบัติงานให้ผู้ที่ถูกประเมินทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนในความเห็นขององค์กร จุดเด่นที่ควรเร่งพัฒนา จุดด้อยที่ควรเร่งปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น
7. ตัดสินใจดำเนินการกับบุคลากรตามผลที่ได้รับจากการประเมินเป็นขั้นตอน เช่น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน ให้โบนัส หรือให้พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร
8. ติดตามผล เพื่อดูว่าบุคลากรที่รับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนมีพัฒนาการขึ้นหรือไม่อย่างไร

5.3 การดำเนินการทางวินัย

หน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานดังนี้

1. จัดรวบรวมเอกสารเกี่ยววินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียน
2. จัดทำแฟ้มข้อมูลเกี่ยวกับการทำผิดเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียน

5.4 การสั่งพักราชการ

หน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานดังนี้

1. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง ตามมาตรา 53 สั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ที่มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการ สอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดทางอาญา (เว้นแต่กระทำความผิดโดยประมาทหรือ ความผิดลหุโทษ)
2. รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.5 การรายงานการดำเนินการทางวินัย

หน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการทางวินัย
2. คณะกรรมการดำเนินการตามขั้นตอนหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และสรุปผลการดำเนินการเสนอต่อ ผู้บังคับบัญชา/ผู้สั่งแต่งตั้ง
3. ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการในอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด
4. ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลการดำเนินการต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.6 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

หน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานดังนี้

การอุทธรณ์

มาตรา 121 และมาตรา 122 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 บัญญัติให้ผู้ถูกลงโทษทางวินัยมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่ออ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ. ตั้งแล้วแต่กรณีภายใน 30 วัน
เงื่อนไขในการอุทธรณ์

ผู้อุทธรณ์ต้องเป็นผู้ที่ถูกลงโทษทางวินัยและไม่พอใจผลของคำสั่งลงโทษผู้อุทธรณ์ต้องอุทธรณ์เพื่อตนเองเท่านั้น ไม่อาจอุทธรณ์แทนผู้อื่นได้

ระยะเวลาอุทธรณ์ ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งลงโทษต้องทำเป็นหนังสือการอุทธรณ์โทษวินัยไม่ร้ายแรง การอุทธรณ์คำสั่งโทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนที่ผู้บังคับบัญชาสั่งด้วยอำนาจของตนเอง ต้องอุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการเว้นแต่ การสั่งลงโทษตามมติให้อุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ.

การอุทธรณ์โทษวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์คำสั่งโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการต้องอุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ.ทั้งนี้การร้องทุกข์คำสั่งให้ออกจากราชการหรือคำสั่งพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนก็ต้องร้องทุกข์ต่ออ.ก.ค.ศ.เช่นเดียวกัน

การร้องทุกข์ หมายถึงผู้ถูกระทบสิทธิหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมจากคำสั่งของฝ่ายปกครองหรือคับข้องใจจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาใช้สิทธิร้องทุกข์ขอความเป็นธรรมขอให้เพิกถอนคำสั่งหรือทบทวนการกระทำของฝ่ายปกครองหรือของผู้บังคับบัญชา

มาตรา 122 และมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 บัญญัติให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการมีสิทธิร้องทุกข์ต่ออ.ก.ค.ศ.และผู้ซึ่งตน เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือ กรณีถูกตั้งกรรมการสอบสวนมีสิทธิร้องทุกข์ต่ออ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาอ.ก.ค.ศ.ที่ก.ค.ศ.ตั้งหรืออ.ก.ค.ศ.แล้วแต่กรณีภายใน 30 วัน ผู้มีสิทธิร้องทุกข์ ได้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเหตุที่จะร้องทุกข์

- (1) ถูกสั่งให้ออกจากราชการ
- (2) ถูกสั่งพักราชการ
- (3) ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- (4) ไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือคับข้องใจจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา
- (5) ถูกตั้งกรรมการสอบสวน

5.7 การออกจากราชการ

หน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานดังนี้

การลาออกจากราชการ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้มีอำนาจตาม มาตรา 53 เป็นผู้พิจารณาอนุญาต

กรณีผู้มีอำนาจตาม มาตรา 53 พิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไ้เป็นเวลาไม่เกิน 90 วัน นับแต่วันขอลาออกก็ได้แต่ต้องแจ้งการยับยั้ง พร้อมเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้วให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ถ้าผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ไม่ได้อนุญาตและไม่ได้ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกให้การลาออก มีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งให้ยื่นหนังสือลาออกต่อผู้บังคับบัญชาและให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

5.8 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

หน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานดังนี้

1. สถานศึกษา ทำการศึกษาวิเคราะห์ เกี่ยวกับความมั่นคงและความเป็นธรรม ในการประกอบอาชีพ
2. สถานศึกษากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการส่งเสริมความมั่นคงและความเป็นธรรม ในการประกอบอาชีพ
3. สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ผู้บังคับบัญชา ควบคุมดูแลและส่งเสริม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5.9 การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานดังนี้

1. ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ผู้บังคับบัญชาดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง
3. ผู้บังคับบัญชาหมั่นสังเกต ตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

5.10 การขอรับใบอนุญาต

หน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานดังนี้

1. สํารวจคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
2. แจ้งครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ขั้นตอนการขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

การขอต่ออายุใบประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมแบบคำขอต่ออายุใบประกอบวิชาชีพ (คส.02) และแบบแสดงคุณสมบัติของผู้ขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบ

ขั้นตอนที่ 2 การยื่นแบบคำขอ (คส.02) และแบบแสดงคุณสมบัติของผู้ขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบ

ขั้นตอนที่ 3 การชำระค่าธรรมเนียมการต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 4 การส่งบัญชีรายชื่อผู้ขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพไปยังสำนักงาน

เลขาธิการคุรุสภา

6. งานทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์

6.1 การจัดทำทะเบียนประวัติ

หน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานดังนี้

จัดทำแฟ้มประวัติข้าราชการให้แก่ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่และผู้ที่เป็นข้าราชการอยู่แล้วทุกคน คนละ 1 แฟ้ม ให้มีข้อมูลที่สมบูรณ์และทันสมัยอยู่เสมอและเก็บรักษาไว้

6.2 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

หน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานดังนี้

1. จัดรวบรวมเอกสารในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
2. สำนักรวบรวมความต้องการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของคณะครูและบุคลากร
3. ส่งเสริมและสนับสนุนขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของคณะครูและบุคลากร

ในโรงเรียน

4. จัดทำแฟ้มข้อมูลการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของคณะครูและบุคลากร

ในโรงเรียน

ชื่อรหัสโครงการ ปี ๒๕๖๗ บ ๐๑

ชื่อโครงการ : พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ชื่อกิจกรรม : ๑. สร้างขวัญ กำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ

๒. พัฒนาครูด้านวิชาการ

๓. พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

๔. ศึกษาดูงาน

๕. จ้างวิทยากรเชี่ยวชาญพิเศษ

สนองกลยุทธ์โรงเรียน : กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ลักษณะโครงการ : โครงการต่อเนื่อง

กลุ่มงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้รับผิดชอบโครงการ : นางสาวปณัฐดา นอบน้อม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : โรงเรียนนางัวราชภัฏรังสรรค์

ระยะเวลาดำเนินการ : ตลอดปีการศึกษา ๒๕๖๗

๑. หลักการและเหตุผล

ครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษา กลุ่มงานบริหารบุคคล เป็นผู้ที่การส่งเสริมสนับสนุนและจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องหมั่นฝึกฝนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ อีกทั้งต้องเพิ่มพูนประสบการณ์ในการเรียนรู้ จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อให้รู้เท่าทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ประกอบกับสถานศึกษาต้องมีการเตรียมความพร้อมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

โครงการนี้จึงเป็นการเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาในวิชาชีพ อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ ความสมัคสมานสามัคคี ความเป็นเอกภาพขององค์กรและสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อวิชาชีพ องค์กร และงานราชการสืบต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีต่อกันของบุคลากร

๒.๒ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในโรงเรียน

๒.๓ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๒.๔ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน มาใช้ให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ

๒.๕ เพื่อนำวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษมาปฏิบัติงานสอนเฉพาะด้าน

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

๓.๑.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ๙๐ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หน้าที่ในระดับดีขึ้น และมีความสามัคคี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

- ๓.๑.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ๘๐ มีผลการปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่น
- ๓.๑.๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ๙๐ ได้รับการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน อย่างน้อย ๕๐ ชั่วโมงต่อปี

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

- ๓.๒.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ๙๐ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หน้าที่ในระดับดีขึ้น และมีความสามัคคี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- ๓.๒.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ๘๐ มีผลการปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่น
- ๓.๒.๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ๙๐ ได้รับการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน อย่างน้อย ๕๐ ชั่วโมงต่อปี

๔. วิธีดำเนินการ/

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	Plan -ประชุมวางแผนการดำเนินงาน ขออนุมัติโครงการและ กำหนดหน้าที่รับผิดชอบ - จัดหาทรัพยากรในการดำเนินการ	เมษายน ๒๕๖๗	กลุ่มบริหารงานบุคคล
๒	Do - ดำเนินกิจกรรมในโครงการ กิจกรรมที่ ๑ สร้างขวัญ กำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาครูด้านวิชาการ กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมที่ ๔ ศึกษาดูงาน กิจกรรมที่ ๕ จัดวิทยากรเชี่ยวชาญพิเศษ	พ.ค. ๖๗ – มี.ค. ๖๘ พ.ค. ๖๗ – มี.ค. ๖๘ พ.ค. ๖๗ – มี.ค. ๖๘ พ.ค. ๖๗ – มี.ค. ๖๘ พ.ค. ๖๗ – มี.ค. ๖๘	กลุ่มบริหารงานบุคคล
๓	Check - กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินการ	มี.ค. ๖๗	กลุ่มบริหารงานบุคคล
๔	Action - ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน	มี.ค. ๖๗	นางสาวปณัฏฐา นอบน้อม

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

ตลอดปีการศึกษา ๒๕๖๖

๖. งบประมาณ

งาน/โครงการนี้ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ...๒๑,๘๖๕..... บาท จำแนกตามรายการใช้จ่ายและแหล่งงบประมาณดังนี้

กิจกรรม	งบประมาณ
กิจกรรมที่ ๑: สร้างขวัญ กำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ	๑๐,๖๐๐

กิจกรรมที่ ๒ : พัฒนาครูด้านวิชาการ	๔,๖๐๐
กิจกรรมที่ ๓ : พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	๑,๙๐๐
กิจกรรมที่ ๔ : ศึกษาดูงาน	๓,๔๐๐
กิจกรรมที่ ๕ : จ้างวิทยากรเชี่ยวชาญพิเศษ	๑,๓๖๕

๗. การประเมินผลโครงการ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ
๑.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ๙๐ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหน้าที่ในระดับดีขึ้น และมีความสามัคคี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	ร้อยละ ๙๐	๑.สอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม	๑.สอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม
๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ๘๐ มีผลการปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่น	ร้อยละ ๘๐	๒.ประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒.ประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ๙๐ ได้รับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน อย่างน้อย ๕๐ ชั่วโมงต่อปี	ร้อยละ ๙๐	๓.สำรวจการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	๓.สำรวจการเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน

๘. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๘.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจ ความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- ๘.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ และเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียน
- ๘.๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ

๘.๔ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน มาพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ

๘.๕ โรงเรียนมีผลงานและชื่อเสียงทางด้านวิชาการเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน

๘.๖ โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในด้านการจัดการศึกษา

(ลงชื่อ)..........ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวปณัฐดา นอบน้อม)

ตำแหน่ง ครู

(ลงชื่อ)..... ผู้เห็นชอบ

(นางสาวปณัฐดา นอบน้อม)
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ)..... ผู้เห็นชอบ

(นายก้องเกียรติ เทวสกุล)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนนางัวราษฎร์รังสรรค์

เนื่องจาก
() อนุมัติ () ไม่อนุมัติ
() อื่น ๆ

(ลงชื่อ).....  ผู้อนุมัติโครงการ
(นางรตวรรณ น้อยเภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนนางัวราษฎร์รังสรรค์

รายละเอียดการดำเนินการกิจกรรมที่ ๑

ชื่อกิจกรรม สร้างขวัญ กำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ

ผู้รับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีต่อกันของบุคลากร
๒. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในโรงเรียน

กลุ่มเป้าหมาย ครูและบุคลากรโรงเรียนนางวราษฏร์รังสรรค์

ขั้นตอนการดำเนินงาน(พิจารณาวงจรคุณภาพ PDCA)

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	วางแผนการดำเนินงาน แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน	มี.ค. ๖๗	กลุ่มบริหารงานบุคคล
๒	ดำเนินการตามแผนที่วางไว้	พ.ค. ๖๗-มี.ค. ๖๘	
๓	ประเมินผลการดำเนินงาน	มี.ค. ๖๘	
๔	นำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาในครั้งต่อไป	มี.ค. ๖๘	

งบประมาณ ๑๐,๖๐๐ บาท

ระดับความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ๙๐ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหน้าที่ในระดับดีขึ้น และมีความสามัคคี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	สอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม	แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจ ความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ และเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียน

รายละเอียดการใช้งบประมาณ
กิจกรรมที่ ๑: สร้างขวัญ กำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ

ที่	รายการ	จำนวน หน่วย	ราคา ต่อ หน่วย	จำนวนเงินที่ใช้ (บาท)		รวม (บาท)	หมายเหตุ
				ภาคเรียนที่ ๑	ภาคเรียนที่ ๒		
๑	ค่าช่อดอกไม้	๒	๕๐๐	๕๐๐	๕๐๐	๑,๐๐๐	
๒	ค่าของที่ระลึก/ของขวัญ	๒๐	๒๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๔,๐๐๐	
๓	ค่าเกียรติบัตรพร้อมกรอบ	๕	๑๒๐		๖๐๐	๖๐๐	
๔	ค่าอาหารจัดงานเลี้ยงส่งท้ายปี เก่าต้อนรับปีใหม่				๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
รวม(หนึ่งหมื่นหก ร้อย บาทถ้วน)				๒,๕๐๐	๘,๑๐๐	๑๐,๖๐๐	

รายละเอียดการดำเนินการกิจกรรมที่ ๒

ชื่อกิจกรรม พัฒนาครูด้านวิชาการ

ผู้รับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนางัวราษฎร์รังสรรค์

ขั้นตอนการดำเนินงาน(พิจารณาวงจรคุณภาพ PDCA)

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	วางแผนการดำเนินงาน แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน	มี.ค. ๖๗	กลุ่มบริหารงานบุคคล
๒	ดำเนินการตามแผนที่วางไว้	พ.ค. ๖๗-มี.ค. ๖๘	
๓	ประเมินผลการดำเนินงาน	มี.ค. ๖๘	
๔	นำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาในครั้งต่อไป	มี.ค. ๖๘	

งบประมาณ ๔,๓๘๐ บาท

ระดับความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ร้อยละ ๘๐ ได้เข้า รับการอบรม พัฒนาทางวิชาการ	สำรวจการเข้ารับการอบรม	แบบสำรวจการเข้ารับการอบรม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ

รายละเอียดการใช้งบประมาณ
กิจกรรมที่ ๒: พัฒนาครูด้านวิชาการ

ที่	รายการ	จำนวน หน่วย	ราคา ต่อ หน่วย	จำนวนเงินที่ใช้ (บาท)		รวม (บาท)	หมายเหตุ
				เข้า	จ่าย		
๑	กระดาษ เอ๔	๖ รีม	๑๓๐	-	๗๘๐	๗๘๐	
๒	เหมาจ่ายค่าอาหารกลางวัน	๒๐ คน		-	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	
๓	เหมาจ่ายค่าอาหารว่าง	๒๐ คน		๔๐๐	๔๐๐	๘๐๐	
๔	ค่าตอบแทนวิทยากร				๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	
รวม(สี่พันสามร้อยแปดสิบบาทถ้วน)				๔๐๐	๓,๙๘๐	๔,๓๘๐	

รายละเอียดการดำเนินการกิจกรรมที่ ๓

ชื่อกิจกรรม พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

ผู้รับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล

วัตถุประสงค์
เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

กลุ่มเป้าหมาย

ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนางัวราษฎร์รังสรรค์

ขั้นตอนการดำเนินงาน(พิจารณาวงจรคุณภาพ PDCA)

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	วางแผนการดำเนินงาน แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน	มี.ค. ๖๗	กลุ่มบริหารงานบุคคล
๒	ดำเนินการตามแผนที่วางไว้	พ.ค. ๖๗-มี.ค. ๖๘	
๓	ประเมินผลการดำเนินงาน	มี.ค. ๖๘	
๔	นำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาในครั้งต่อไป	มี.ค. ๖๘	

งบประมาณ ๒,๐๐๐ บาท

ระดับความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ร้อยละ ๙๐ ได้เข้า รับการอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	สำรวจการเข้ารับการอบรม	แบบสำรวจการเข้ารับการอบรม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

รายละเอียดการใช้งบประมาณ
กิจกรรมที่ ๓ : พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

ที่	รายการ	จำนวน หน่วย	ราคา ต่อ หน่วย	จำนวนเงินที่ใช้ (บาท)		รวม (บาท)	หมายเหตุ
				ภาคเรียนที่ ๑	ภาคเรียนที่ ๒		
๑	ค่าอาหารกลางวันและอาหารว่าง	๒๐	๔๕		๙๐๐	๙๐๐	
๒	ค่าตอบแทนวิทยากร				๕๐๐	๕๐๐	
๓	ค่าของที่ระลึก				๕๐๐	๕๐๐	
รวม(หนึ่งพันเก้าร้อยบาทถ้วน)					๑,๙๐๐	๑,๙๐๐	

รายละเอียดการดำเนินการกิจกรรมที่ ๔

ชื่อกิจกรรม ศึกษาดูงาน
ผู้รับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล
วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน มาใช้เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ

กลุ่มเป้าหมาย

ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนางัวราษฎร์รังสรรค์

ขั้นตอนการดำเนินงาน(พิจารณาวงจรคุณภาพ PDCA)

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	วางแผนการดำเนินงาน แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน	มี.ค. ๖๗	กลุ่มบริหารงานบุคคล
๒	ดำเนินการตามแผนที่วางไว้	พ.ค. ๖๗-มี.ค. ๖๘	
๓	ประเมินผลการดำเนินงาน	มี.ค. ๖๘	
๔	นำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาในครั้งต่อไป	มี.ค. ๖๘	

งบประมาณ ๓,๕๐๐ บาท

ระดับความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ร้อยละ ๙๐ ได้เข้า รับการอบรมสัมมนาและศึกษาดู งานอย่างน้อย ๕๐ ชั่วโมงต่อปี	สำรวจการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	แบบสำรวจการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน มาพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ

รายละเอียดการใช้งบประมาณ
กิจกรรมที่ ๔ : ศึกษาดูงาน

ที่	รายการ	จำนวน หน่วย	ราคา ต่อ หน่วย	จำนวนเงินที่ใช้ (บาท)		รวม (บาท)	หมายเหตุ
				ภาคเรียนที่ ๑	ภาคเรียนที่ ๒		
๑	ค่าพาหนะ	๑ คัน	๒,๐๐๐		๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	
๒	ค่าของที่ระลึก				๕๐๐	๕๐๐	
๓	ค่าอาหาร	๒๐ คน	๔๕		๙๐๐	๙๐๐	
รวม(สามพันสี่ร้อยบาทถ้วน)					๓,๔๐๐	๓,๔๐๐	

รายละเอียดการดำเนินการกิจกรรมที่ ๕

ชื่อกิจกรรม จำงวิทยากรเชี่ยวชาญพิเศษ

ผู้รับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล

วัตถุประสงค์

เพื่อนำวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษมาปฏิบัติงานสอนเฉพาะด้าน

กลุ่มเป้าหมาย

วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะด้าน ๑ คน

ขั้นตอนการดำเนินงาน(พิจารณาวงจรคุณภาพ PDCA)

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	วางแผนการดำเนินงาน แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน	มี.ค. ๖๗	กลุ่มบริหารงานบุคคล
๒	ดำเนินการตามแผนที่วางไว้	พ.ค. ๖๗-มี.ค. ๖๘	
๓	ประเมินผลการดำเนินงาน	มี.ค. ๖๘	
๔	นำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาในครั้งต่อไป	มี.ค. ๖๘	

งบประมาณ ๑,๓๖๕ บาท

ระดับความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
นักเรียนโรงเรียนนางัวราชภูร์รังสรรค์ ร้อยละ ๙๐ มีความพึงพอใจต่อการสอนของวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษ ในระดับมากขึ้นไป	สำรวจความพึงพอใจต่อการสอนของวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษ	แบบสำรวจความพึงพอใจต่อการสอนของวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑.นักเรียนโรงเรียนนางัวราชภูร์รังสรรค์ ได้รับความรู้จากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษ
๒. โรงเรียนนางัวราชภูร์รังสรรค์ มีวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษมาปฏิบัติงานสอนเฉพาะด้าน

รายละเอียดการใช้งบประมาณ
กิจกรรมที่ ๕ : จ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ที่	รายการ	จำนวน หน่วย	ราคา ต่อ หน่วย	จำนวนเงินที่ใช้ (บาท)		รวม (บาท)	หมายเหตุ
				ภาคเรียนที่ ๑	ภาคเรียนที่ ๒		
๑		๑ คน	๑,๓๖๕		๑,๓๖๕	๑,๓๖๕	
รวม(หนึ่งพันสามร้อยหกสิบห้าบาทถ้วน)					๑,๓๖๕	๑,๓๖๕	