



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีการศึกษา ๒๕๖๗



โรงเรียนราชวินิต

เลขที่ ๒๓๑/๑ ถนนนครราชสีมา แขวงดุสิต เขตดุสิต
จังหวัดกรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ ๑๐๓๐๐

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ



Rachwinit School www.Rachawinit.ac.th



๐-๒๒๘๑-๒๑๕๘, ๐๖๕-๒๓๗-๗๕๗๗

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีการศึกษา ๒๕๖๗

โรงเรียนราชวินิต
เลขที่ ๒๙๑/๑ ถนนนครราชสีมา แขวงดุสิต เขตดุสิต
จังหวัดกรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ ๑๐๓๐๐

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นแผนการบริหารงานที่ใช้เป็นขอบข่ายในการทำงานที่ทำให้ครู และบุคลากรบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้ศึกษากฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนแนวปฏิบัติของกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนจะได้นำไปปฏิบัติให้ถูกต้อง และสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียนและกลุ่มงานบริหารงานบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

โรงเรียนราชวินิต จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีการศึกษา ๒๕๖๗ ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลศึกษากฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนแนวปฏิบัติของกลุ่มบริหารงานบุคคล ให้มีคุณภาพ ขอขอบคุณคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารงานบุคคลเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชวินิต

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน	๑
ประวัติโรงเรียน	๑
อัตลักษณ์ของโรงเรียน วิสัยทัศน์	๔
พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ในการดำเนินงาน	๕
โครงสร้างการบริหารงานบุคคล	๖
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
วัตถุประสงค์	๗
การบริหารงานบุคคล	๗
๑. การวางแผนอัตรากำลัง	๗
๒. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๘
๓. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๘
๔. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๙
๕. การเลื่อนเงินเดือน	๑๑
๖. การลาทุกประเภท	๑๑
๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๓
๘. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๓
๙. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	๑๓
๑๐. การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	๑๔
๑๑. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์	๑๔
๑๒. การออกจากราชการ	๑๔
๑๓. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๕
๑๔. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	๑๖
๑๕. การส่งเสริมประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๖
๑๖. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	๑๖
๑๗. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๑๗
๑๘. การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๗
๑๙. การสนับสนุนส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	๑๗
๒๐. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๗
แผนปฏิบัติการโครงการกลุ่มบริหารงานบุคคล	๑๘
โครงการกลุ่มบริหารงานบุคคล	๑๙
ภาคผนวก	๓๘



ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

โรงเรียนราชวินิต ที่ตั้ง ๒๙๑/๑ ถนนนครราชสีมา แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ ๑๐๓๐๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โทรศัพท์ ๐-๒๒๘๑-๒๑๕๖ โทรสาร ๐-๒๒๘๒-๙๘๒๘ e-mail admin@rachawinit.ac.th website www.rachawinit.ac.th เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ จำนวนนักเรียน ๒,๔๙๓ คน จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งสิ้น ๑๖๐ คน

ประวัติโรงเรียน

โรงเรียนราชวินิต ถือกำเนิดด้วยพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร คำว่า"ราชวินิต" เป็นนามพระราชทาน ความหมายว่า "สถานที่อบรมกุลบุตรกุลธิดาให้เป็นคนดี ด้วยพระบารมีปกเกล้าฯ" พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพล อดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรทรงพระราชปรารถนาที่จะจัดตั้งโรงเรียนราชอุปถัมภ์ บริเวณสวนเพาะชำ ว่างสวนกุหลาบ จำนวน ๖ ไร่ ทรงให้สำนักพระราชวังจัดตั้งเป็นโรงเรียนราชวรระดับประถมศึกษา รับนักเรียนที่เป็นบุตรหลานข้าราชการสำนักพระราชวัง โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน ขอครูจากกระทรวงศึกษาธิการมาช่วยทำการสอนใช้งบประมาณจากสวัสดิการของกองมหาดเล็ก สำนักพระราชวัง จำนวน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท สร้างอาคารเรียน เมื่อ ๒๕๐๕ หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในขณะนั้น ทราบพระราชประสงค์ จึงรับสนองพระบรมราชโองการ จัดตั้งโรงเรียนราชวินิต เป็นโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกองการประถมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๐๕ เปิดสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ ๗ รับนักเรียนที่เป็นบุตรหลานข้าราชการ สำนักพระราชวัง และของบุคคลทั่วไป โดยมีคุณหญิงพวงรัตน์ วิเวกานนท์ เป็นผู้บริหารโรงเรียนคนแรก ใช้งบประมาณ ๔,๘๐๐,๐๐๐ บาท (สี่ล้านแปดแสนบาทถ้วน) สร้างอาคารเรียนเป็นตึก ๓ ชั้น ๒ หลัง มีห้องประชุมภายในอาคารเรียน มีโรงฝึกงานชายหญิงรวม ๒ หลัง ห้องเรียนมี ๔๙ ห้องเรียน ใช้เป็นห้องเรียนประจำชั้น ห้องประจำวิชา ห้องสมุด และห้องขนาดเล็ก สำหรับห้องพัสดุ ห้องพยาบาล ห้องธุรการ ห้องพัสดุ และห้องโสตทัศนศึกษาอีก ๙ ห้อง

ในบริเวณโรงเรียน กรมสามัญศึกษาได้สร้างบ้านพักไม้แก่ข้าราชการสำนักพระราชวังที่อาศัยอยู่ในบริเวณเดิมอีก ๑๓ ครอบครัวย

ในปี พ.ศ. ๒๕๐๙ อาคารเรียนยังไม่แล้วเสร็จ จึงเปิดทำการสอนนักเรียน โดยอาศัยอาคารเรียนอยู่ที่โรงเรียนพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ ๗ จัดเป็นชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ (๑๔ห้อง) ประถมศึกษาปีที่ ๖ (๒ห้อง) ประถมศึกษาปีที่ ๗ (๒ห้อง) ได้จัดห้องพิเศษประถมปีที่ ๕ เพื่อสอนซ่อมเสริมวิชาภาษาไทยแก่นักเรียนที่มีพื้นฐานอ่อนเรียนไม่ทันหลักสูตร อีก ๒ ห้อง รวม ๒๐ ห้องเรียน จำนวนนักเรียน ๕๙๕ คน ครู ๓๓ คน

การก่อสร้างอาคารเรียนแล้วเสร็จเมื่อปลายปีการศึกษา ๒๕๐๙ กรมสามัญศึกษาจึงได้ย้ายนักเรียนของโรงเรียนราชวินิตจากโรงเรียนพญาไทมาเรียนในอาคารใหม่เมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๑๐ และในต้นปีการศึกษา ๒๕๑๐ โรงเรียนได้เปิดสอนชั้นเด็กเล็ก ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ ๗ รวม ๓๒ ห้องเรียน มีนักเรียนทั้งสิ้น ๑,๐๑๗ คน ครู ๕๘ คน



วันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๑ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เสด็จพระราชดำเนินทรงประกอบพิธีเปิดโรงเรียนราชวินิต พระราชทานพระราชทรัพย์ ส่วนพระองค์ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท เพื่อใช้ดอกผลเป็นทุนพระราชทานแก่นักเรียนที่เรียนดี มีความประพฤติดี เรียบร้อย และในโอกาสนี้มีพระราชดำรัสตอนหนึ่งว่า

“การศึกษาของเด็กโดยเฉพาะอย่างยิ่งการประถมศึกษาถือว่าอยู่ในขั้นสำคัญและจำเป็นสำหรับเด็กทุกคน ด้วยเหตุนี้จึงมีพระราชบัญญัติประถมศึกษาขึ้นเพื่อให้เด็กได้มีโอกาสเล่าเรียนตามหลักสูตรที่วางไว้ แต่ทั้งนี้ย่อมต้องอาศัยความรู้ความสามารถของครูที่เอาใจใส่พยายามอบรมบ่มนิสัยให้เด็กมีความรู้ มีศีลธรรม เพื่อให้เป็นพลเมืองดีของชาติต่อไปในภายหน้าด้วย”

ด้วยพระมหากรุณาธิคุณปกเกล้าฯ พระราชทานดำรัสดังกล่าว คณะผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้ปกครองรับใส่เกล้าฯ และถือปฏิบัติตลอดมา

ในปี พ.ศ. ๒๕๑๔ เป็นปีที่โรงเรียนมีนักเรียนครบทุกชั้น ตั้งแต่ชั้นเด็กเล็ก ๒ ห้องเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๔ ระดับละ ๔ ห้องเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕-๗ ระดับละ ๘ ห้องเรียน รวมนักเรียนในขณะนั้นทั้งสิ้น ๑,๕๐๔ คน ครูผู้สอน ๗๓ คน

ปี พ.ศ. ๒๕๑๕ โรงเรียนได้รับงบประมาณจากกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเป็นเงิน ๒,๔๐๐,๐๐๐ (สองล้านสี่แสนบาทถ้วน) เพื่อสร้างอาคารเรียนหลังใหม่เป็นตึกสี่ชั้น ๑๖ ห้องเรียน และ ก่อสร้างเสร็จเมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๑๕

วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๕

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เสด็จพระราชดำเนินมาทรงประกอบพิธี เปิดอาคารเรียนหลังที่ ๓ และได้พระราชทานพระบรมราชวโรกาสให้ ฯพณฯ หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นำคณะกรรมการบริหารทุนพระราชทานเข้าเฝ้าฯ เฝ้าฯ รับพระราชทานทุนครูที่ปฏิบัติงานนานและดีเด่น กรรมการอุปถัมภ์โรงเรียนเข้าเฝ้าฯ รับพระราชทานโล่เกียรติคุณรวมทั้งผู้มีจิตศรัทธาทูลเกล้าฯ ถวายเงินโดยเสด็จพระราชกุศลสมทบทุนพระราชทานด้วย

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ได้เสด็จพระราชดำเนินเยี่ยมห้องเรียนต่าง ๆ เสด็จทอดพระเนตรบริเวณโรงเรียนอาคารหลังใหม่ ทรงมีพระราชดำรัสเกี่ยวกับบริเวณโรงเรียนซึ่งคับแคบและได้พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ขยายพื้นที่โรงเรียนไปในบริเวณที่ดินทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ด้านหลังโรงเรียน ซึ่งเป็นบริเวณที่ดินติดถนนใหญ่ ตรงข้ามกับวิทยาลัยครูสวนสุนันทา (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา) เพื่อให้นักเรียนได้มีที่เล่น และประกอบกิจกรรม

วันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๗

พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ครั้งทรงดำรงพระราชอิสริยยศ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิราลงกรณ สยามมกุฎราชกุมาร เสด็จพระราชดำเนินแทนพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงประกอบพิธีเปิดอาคารเรียนหลังที่ ๔

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๓๑

สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จฯ แทนพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงประกอบพิธีเปิดอาคารเรียนหลังที่ ๕, ๖ และสระว่ายน้ำ



ปี พ.ศ. ๒๕๓๑ ได้รับงบประมาณ จำนวน ๖,๕๒๐,๐๐๐ บาท (หกล้านห้าแสนสองหมื่นบาทถ้วน) สร้างอาคารเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เจริญพระชันษา ครบ ๓ รอบ เป็นอาคารเรียนหลังที่ ๙

วันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๔

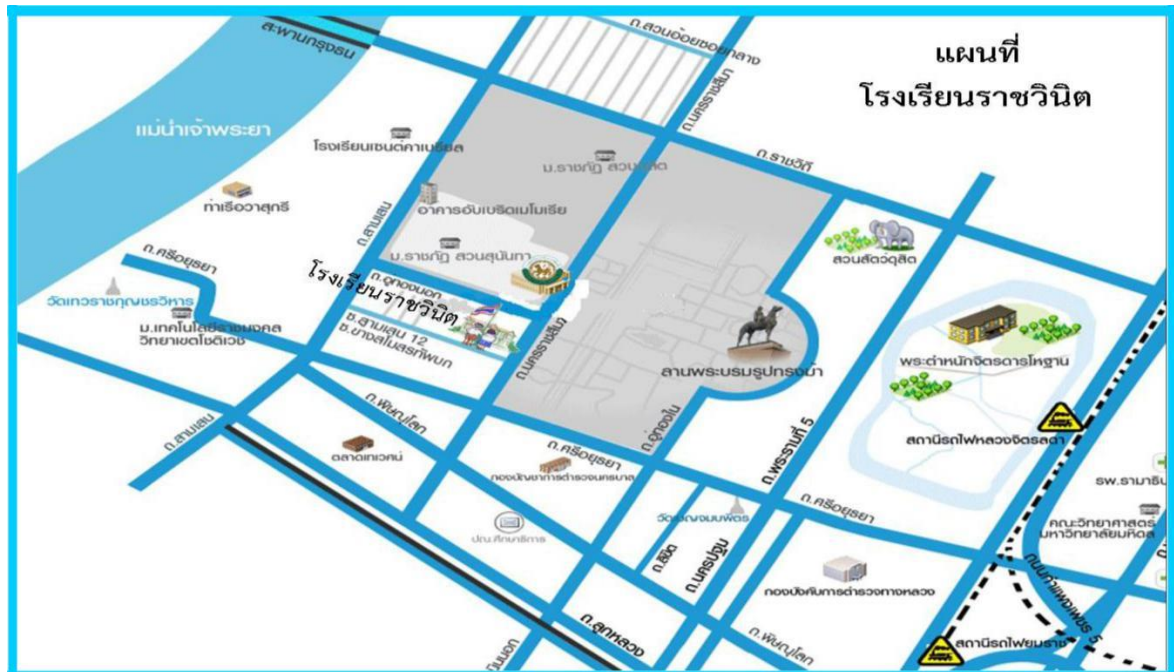
สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จฯแทนพระองค์มาทรงเปิดอาคารเรียนหลังที่ ๙ ซึ่งปัจจุบันใช้เป็นอาคารเรียนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑

วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๖

พลโทหญิง สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าพัชรกิติยาภา นเรนทิราเทพยวดี กรมหลวงราชสาริณีสิริพัชร มหาวัชรราชธิดา เป็นพระราชธิดาพระองค์ใหญ่ในพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ประสูติแต่พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี กรมหมื่นสุทธนารีนาถ (พระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา) เสด็จพระราชดำเนินแทนพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี กรมหมื่นสุทธนารีนาถ (พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชาทินัดดามาตุ) ทรงเปิดห้องสมุดเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในโอกาสทรงเจริญพระชนมายุ ๓๖ พรรษา (๓ รอบ)

คุณหญิงพวงรัตน์ วิเวกานนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิตคนแรกได้ริเริ่มงานพัฒนาโรงเรียนหลายๆ ด้าน อาทิ จัดให้มีการสอนภาษาอังกฤษตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ จัดสอนคอมพิวเตอร์ในชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓-๖ สร้างสระว่ายน้ำ และส่งเสริมให้เรียนว่ายน้ำ จัดโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมต่างประเทศ ส่งเสริมให้ครูจัดทำสื่อการสอน จัดทำหนังสือราชวินิตสาร เป็นต้น

แผนที่โรงเรียน



เอกลักษณ์ของโรงเรียน

ราชวินิตทุกคนเป็นคนดีในพระบารมีปกเกล้าปกกระหม่อม



เอกลักษณ์คุณธรรม

ระเบียบวินัยดี มีความซื่อสัตย์ ปฏิบัติอย่างรับผิดชอบ ประกอบจิตอาสา นำพาความพอเพียง

อัตลักษณ์ของโรงเรียน

เด็กดีศรีราชวินิต

๑. ซื่อสัตย์
๒. เสียสละ
๓. ขยัน
๔. ประหยัด รู้จักเก็บออม
๕. อดทน
๖. มีสัมมาคารวะ
๗. กตัญญูกตเวที

วิสัยทัศน์

ราชวินิตน้อมนำศาสตร์พระราชา พัฒนาคนดีในพระบารมีปกเกล้าปกกระหม่อม

อักษรย่อ

ส.ร.น. (สามัญราชวินิต)

ดอกไม้ประจำโรงเรียน

ดอกเฟื่องฟ้า

ความหมาย ความทนอดกลั้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

ตราสัญลักษณ์



“ ตราพระมหาพิชัยมงกุฏ ”

ปรัชญา

เด็กเป็นสำคัญ สร้างสรรค์ความดี สู่วิถีความเป็นเลิศ

ปณิธาน

สร้างสรรค์ศักยภาพผู้เรียน มีครูเก่ง เน้นคุณภาพ ได้มาตรฐานชาติสู่สากล

สีประจำโรงเรียน

สีขาว สีกรมท่า

สีขาว หมายถึง ความจงรักภักดี ความบริสุทธิ์ ความดี

พระพุทธรูปประจำโรงเรียน

พระพุทธรราชวินิต



พันธกิจ

๑. เคารพรักเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. น้อมนำศาสตร์พระราชา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และพระบรมราโชบายด้านการศึกษา สู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน
๓. บริหารจัดการศึกษาร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนราชวินิตโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีเครือข่ายภาครัฐ ภาคประชาสังคม และภาคเอกชนสนับสนุนการจัดการศึกษา
๔. บริหารหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนและการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาชาติ มุ่งเน้นศักยภาพผู้เรียนเป็นสำคัญสู่ความเป็นมาตรฐานสากล
๕. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีและเลื่อนวิทยฐานะ ภาคภูมิใจความเป็นครู
๖. ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมบนพื้นฐานความเป็นไทย ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก
๗. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดี มีสุขภาพร่างกายเจริญเติบโตสมตามวัย เรียนรู้อย่างมีความสุข
๘. ส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๙. จัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน อาคารเรียน ให้สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย แข็งแรง เสริมสร้างและมีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๑๐. ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามนโยบายการศึกษาของภาครัฐ และหน่วยงานต้นสังกัด

เป้าประสงค์

๑. ผู้เรียนมีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม และสุขศึกษาอนามัย ได้มาตรฐานการศึกษา
๒. ผู้บริหาร ครู มีศักยภาพและสมรรถนะ ต่อกระบวนการทัศน์ ในการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นศักยภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ
๓. สถานศึกษาให้บริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุณภาพ ส่งเสริมต่อการพัฒนาองค์กร
๔. สถานศึกษามีการกระจายบริหารตามโครงสร้างโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) เพื่อความเข้มแข็งในการตัดสินใจยึดหลักการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนตามหลักธรรมาภิบาล
๕. ส่งเสริมและพัฒนาสื่อ และนวัตกรรม ก้าวล้ำทันโลก มุ่งเน้น การใส่ใจ สร้างความพึงพอใจแก่ ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน

- กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
- กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ ๔ จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
- กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา



โครงสร้างการบริหารงานบุคคล





แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้นๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจ ที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้นๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิศระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สนองตอบความต้องการของหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา
๒. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
๓. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
๔. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ
๕. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาทุกรูปแบบ
๗. ดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากร
๘. ดำเนินการประเมินผลเป็นระยะๆ ตามลักษณะของงาน

งานบุคลากร เป็นงานสำคัญงานหนึ่ง ที่จะทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะงานบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่นๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ โรงเรียนราชวินิต จึงกำหนดขอบข่ายและภาระงานไว้ดังนี้

การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

๑. การวางแผนอัตรากำลัง มีขอบข่ายงาน ดังนี้

๑.๑ รวบรวมและรายงานข้อมูล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- จำนวนข้าราชการ จำแนกตามสาขา
- จำนวนครูอัตราจ้าง
- จำนวนพนักงานราชการ
- จำนวนลูกจ้างประจำ
- จำนวนลูกจ้างชั่วคราว



- ๑.๒ วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา
- ๑.๓ จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา
- ๑.๔ เสนอแผนอัตรากำลังขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ๑.๕ นำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ๑.๖ นำอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ
- ๑.๗ กำกับติดตามและประเมินการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ
- ๑.๘ กำหนดตำแหน่ง หรือเสนอขอ กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ๑.๙ ปรับปรุงและเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้อง กับความต้องการ ภาระหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา

*รวบรวมแฟ้มประวัติครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒ การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขอบข่ายงาน ดังนี้

- ๒.๑ รวบรวมข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา
 - จำนวนครูอัตราจ้างและพนักงานราชการ
 - จำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
- ๒.๒ รวบรวมข้อมูล จำนวนนักเรียน และการจัดชั้นเรียน
- ๒.๓ คำนวณอัตรากำลังครู ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด
- ๒.๓ เสนอความต้องการ จำนวนและอัตราตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยจำแนกสาขาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่สังกัด

*รวบรวมจำนวนชั้นเรียนและนักเรียน เพื่อจัดทำสถิตินักเรียน

๓. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีขอบข่ายงาน ดังนี้

- ๓.๑ เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ๓.๒ ดำเนินการสรรหา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่เห็นชอบหรือมอบหมาย

การสรรหาพนักงานราชการ

- ๓.๓ เสนอความต้องการพนักงานราชการ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด
- ๓.๔ ดำเนินการสรรหาเพื่อแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานราชการในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่เห็นชอบหรือมอบหมาย

การสรรหาลูกจ้างประจำ

- ๓.๕ เสนอความต้องการลูกจ้างประจำ กรณีมีอัตราว่างต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด
- ๓.๖ ดำเนินการสรรหาโดยการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งบุคคล เข้าเป็นลูกจ้างประจำ กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย
- ๓.๗ การดำเนินการสอบคัดเลือก ยึดหลักเกณฑ์ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗



การสรรหาลูกจ้างชั่วคราว

๓.๘ ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวกรณีได้รับการจัดสรรจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด

๓.๙ การดำเนินการสรรหา อาจทำได้โดยการสรรหา การสอบคัดเลือกแล้วแต่ความเหมาะสม

๔.๑๐ การดำเนินการ ให้ยึดหลักเกณฑ์ตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ลูกจ้างชั่วคราว กระทรวงการคลังกำหนด

การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

๔.๑๒ ผู้ขอกลับเข้ารับราชการยื่นคำร้องขอกลับเข้ารับการศึกษาต่อสถานศึกษา

๔.๑๓ สถานศึกษาเสนอคำร้องขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอขออนุมัติต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่

๔.๑๔ ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

*ประกาศ สรรหา คัดเลือก ออกข้อสอบ เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง

๔. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขอบข่ายงาน ดังนี้

๔.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็น ในการขอเปลี่ยนตำแหน่ง กรณีสมัครใจเพื่อประโยชน์ของทางราชการและกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา

๔.๒ สถานศึกษาเสนอคำขอและความเห็นต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

๔.๓ ผู้บริหารสถานศึกษา เสนอความประสงค์และเหตุผล ความจำเป็น ในการขอย้ายต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด เพื่อดำเนินการต่อไป

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๔.๔ สถานศึกษาแจ้งหลักเกณฑ์วิธีการขอย้ายให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสังกัดทราบ

๔.๕ สถานศึกษารวบรวมคำร้องขอย้าย จัดทำรายชื่อ ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสงค์จะขอย้ายและตรวจสอบคุณสมบัติ

๔.๖ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเห็นชอบและเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

๔.๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ประสงค์ขอย้ายมาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาในกรณีที่ไม่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและทางการในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ. ให้ความเห็นว่าไม่สมควรรับย้ายให้แจ้งเรื่อง ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ประสงค์ขอย้ายทราบ

๔.๘ สั่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แล้วแต่กรณี ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

๔.๙ กรณีผู้บริหารสถานศึกษา เสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

๔.๑๐ กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- สถานศึกษาแจ้งหลักเกณฑ์ วิธีการขอย้ายให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสังกัดทราบ



- สถานศึกษารวบรวมคำร้องขอย้าย จัดทำรายชื่อ ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสงค์จะขอ ย้ายและตรวจสอบคุณสมบัติ
- ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความเห็นชอบและเสนอไปยังสถานศึกษา ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน
- พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ประสงค์ขอย้ายมาปฏิบัติหน้าที่ใน สถานศึกษา
- ในกรณีที่ไม่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา
- ในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ.ให้ความเห็นว่าไม่สมควรรับย้ายให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายทราบ
- ส่งย้ายและส่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แล้วแต่กรณี ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมาย กำหนด

การย้ายต่างสายงาน

ดำเนินการตาม มาตรา ๕๗ และที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๑๖ ลงวันที่ ๑๙ ต.ค. ๒๕๔๘ โรงเรียนรวบรวมคำขอเสนอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ที่อนุมัติให้สถานศึกษาดำเนินการแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓

การโอน มาตรา ๕๘ วรรคแรก

ดำเนินการตามมาตรา ๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ๐๒๐๖.๒/ว๑๙ ลงวันที่ ๔ พ.ย. ๒๕๔๘

- ๔.๑๑ ผู้ประสงค์ขอโอนยื่นคำร้องขอโอนไปยังสถานศึกษาที่จะรับโอน
- ๔.๑๒ สถานศึกษาที่จะรับโอนทำความตกลงกับสถานศึกษาต้นสังกัด
- ๔.๑๓ สถานศึกษาที่รับโอนเสนอเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ๔.๑๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเสนอเรื่องเข้า อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา
- ๔.๑๕ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแจ้งมติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาให้สถานศึกษาที่รับโอนทราบ
- ๔.๑๖ สถานศึกษาออกคำสั่งรับโอน และสถานศึกษาต้นสังกัดออกคำสั่งพ้นจากหน้าที่

การโอนมาตรา ๕๘ วรรคสอง

๔.๑๗ ผู้ประสงค์ขอโอนมาบรรจุและแต่งตั้ง ให้ดำรง

ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นคำขอโอนพร้อมเอกสารหลักฐานต่อหน่วยงานการศึกษาที่ เรียกตัวมาบรรจุและแต่งตั้ง

๔.๑๘ ให้หน่วยงานการศึกษา ตรวจสอบเอกสารหลักฐานโอน เมื่อเห็นว่าถูกต้องให้เสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณาส่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่รับโอน และแจ้งส่วนราชการ หรือ หน่วยงานต้นสังกัดเดิมให้ พ้นจากตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

๔.๑๙ เมื่อดำเนินการแล้ว ให้สำเนาคำสั่งจำนวน ๑ ชุด ให้สำนักงานก.ค.ศ.ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

- * การขอย้าย มีกำหนดการเขียน คือ ๑-๓๑ มัธยมศึกษาปีที่๓.ของทุกปี ผู้รับผิดชอบมอบหมายงาน แจ้งให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาทราบ จัดประชุมเพื่อให้ผู้ที่ประสงค์ย้ายแจ้งความประสงค์ เพื่อขอมติความ เห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาการย้าย



๕. การเลื่อนเงินเดือน มีขอบข่ายงาน ดังนี้

๕.๑ สถานศึกษาประกาศหลักเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาทราบ

๕.๒ ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในฐานะผู้บังคับบัญชา

๕.๓ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รวบรวมข้อมูลพร้อมเสนอความเห็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้คณะกรรมการตามข้อ ๒ พิจารณา

๕.๔ ผู้อำนวยการสถานศึกษา เสนอผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาให้ความเห็นชอบ

๕.๕ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓

๕.๖ สถานศึกษา แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนพร้อมระบุเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ ตามมาตรา ๕๓

๕.๗ สถานศึกษา จัดส่งคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัดที่ออกคำสั่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกำหนด เพื่อจัดเก็บข้อมูลลงทะเบียนประวัติและเบิกจ่ายเงินเดือนต่อไป

การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ

๕.๘ กรณีมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรวบรวมข้อมูล เอกสารหลักฐานพร้อมเสนอความเห็นและรายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๕.๙ ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดตามความเหมาะสม

การเลื่อนขั้นค่าจ้างและการเพิ่มค่าจ้าง

๕.๑๐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ในฐานะผู้บังคับบัญชาขั้นต้น

***ดำเนินการแต่งตั้งคำสั่งคณะกรรมการการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินพิจารณาความดีความชอบ โดยให้ข้าราชการครูทุกคนส่งผลงานที่นอกเหนือจากการสอน เช่น งานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ผลคะแนน O-Net ไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ**

๖. การลาทุกประเภท มีขอบข่ายงาน ดังนี้

๖.๑ กรณีอำนาจอนุญาตการลาอยู่ในอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

- ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจารณาอนุญาตการลาให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด

- ควบคุมสถิติข้อมูลการลาและสรุปงบหน้าลารายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๖.๒ กรณีอำนาจอนุญาตการลา เกินอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

- สถานศึกษาตรวจสอบใบลาและเอกสารประกอบการพิจารณาให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด

- เสนอเรื่องไปให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป



การลาของลูกจ้างประจำ

๖.๓ กรณีอำนาจอนุญาตการลาอยู่ในอำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียน

- ลูกจ้างประจำส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
- ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจารณาอนุญาตการลาให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด
- ควบคุมสถิติข้อมูลการลา

๖.๔ กรณีอำนาจอนุญาตการลา เกินอำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียน

- ลูกจ้างประจำส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
- สถานศึกษาตรวจสอบใบลาและเอกสารประกอบการพิจารณาให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด
- เสนอเรื่องไปให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

การลาของลูกจ้างชั่วคราว

- ลูกจ้างชั่วคราวส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
- ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจารณาอนุญาตการลาให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด
- ควบคุมสถิติข้อมูลการลาตามสิทธิการลาของลูกจ้างชั่วคราว
- กรณีเริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีแรกลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิการลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติปี ๑ ไม่เกิน ๘ วันทำการเว้นแต่ในกรณีที่ระยะเวลาปฏิบัติงานในปีแรก ไม่อยู่ในค่ายได้รับสิทธิดังกล่าวในปีถัดไป ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งจ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่องมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาปี ๑ ไม่เกิน ๑๕ ทำการให้นำกฎหมายว่าด้วยการส่งเคราะห์ ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือการเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติราชการในส่วนที่เกี่ยวกับการลาใช้บังคับบัญชากับลูกจ้างโดยอนุโลม
- กรณีลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่จ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่องจากการคลอดบุตรปีหนึ่งไม่เกิน ๙๐ วัน โดยมีสิทธิรับค่าจ้างระหว่างลาจากส่วนราชการไม่เกิน ๔๕ วัน แล้วแต่กรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานปีแรกไม่ครบ ๗ เดือนไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าว

การลาของพนักงานราชการ

- ๖.๕ พนักงานราชการส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
- ๖.๖ ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจารณาอนุญาตการลาให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด
- ๖.๗ ควบคุมสถิติข้อมูลการลา

การลาศึกษาต่อ

- ๖.๘ ข้าราชการครูผู้ประสงค์จะลาศึกษาต่อจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชา
- ๖.๙ สถานศึกษาเสนอขออนุญาตกับให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะไปสมัครสอบเลือกเพื่อศึกษาต่อไปยังสำนักงานเขตการศึกษาเพื่ออนุญาตให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไปสมัครสอบคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อ
- ๖.๑๐ สถานศึกษาเสนอขออนุญาตให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับอนุญาตไปสมัครสอบคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อ ซึ่งสอบคัดเลือกได้ไปศึกษาต่อตามความประสงค์

*การลาทุกกรณีให้แจ้งที่ผู้อำนวยการ

*กรณีลาภักต้องส่งใบลาก่อน ๑-๒ วัน

*กรณีครูและบุคลากรทางการศึกษาไปราชการให้ระบุเรื่องและสถานที่ที่เข้ารับการอบรมด้วย



๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีขอบข่ายงาน ดังนี้

๗.๑ สถานศึกษาจัดทำมาตรฐาน / ภาระงานขั้นต่ำของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๗.๒ สถานศึกษากำหนดเกณฑ์ / วิธีการประเมินผลงานโดยให้พิจารณาทั้งคุณสมบัติและคุณลักษณะของบุคคลให้สอดคล้องตามลักษณะงาน

๗.๓ แจกจ่ายบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน

๗.๔ ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน

๗.๕ ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินระดับดีเด่น

* ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนส่งผลการปฏิบัติงาน เวลาสอน ภาคผนวกเป็นภาพการสอน ส่งก่อนโรงเรียนปิด ให้มีกิจกรรมในปฏิทินปฏิบัติงานด้วย โดยนำเสนอผลงานไปเว็บไซต์ส่วนตัวของคุณครูและบุคลากรทุกคน

๘. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขอบข่ายงาน ดังนี้ กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

๘.๑ ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้าเมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

๘.๒ ผู้บังคับบัญชาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำความผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดทางวินัยไม่ร้ายแรง หรือเห็นว่าเป็นความผิดเกินอำนาจของผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการต่อไป

๘.๓ รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

๘.๔ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. ๒๕๔๗ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.ค.ศ.

๘.๕ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. ๒๕๔๗ เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาลงโทษ

๘.๖ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. ๒๕๔๗ สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

* ดำเนินการแจกระเบียบวินัยร้ายแรง ๑๕ ข้อ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

๙. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน มีขอบข่ายงาน ดังนี้

๙.๑ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง ตามมาตรา ๕๓ สั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา

(เว้นแต่กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)

๙.๒ รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



๑๐. การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ มีขอบข่ายงาน ดังนี้

๑๐.๑ ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการทางวินัย

๑๐.๒ คณะกรรมการดำเนินการตามขั้นตอนหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และสรุปผลการดำเนินการเสนอต่อผู้บังคับบัญชา/ผู้สั่งแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี

๑๐.๓ ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการในอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด

๑๐.๔ ผู้บริหารสถานศึกษา รายงานผลการดำเนินการต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑๑. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ มีขอบข่ายงาน ดังนี้

๑๑.๑ ผู้บริหารสถานศึกษารับเรื่องอุทธรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมาย ในกรณีที่อุทธรณ์ยื่นเรื่องผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

๑๑.๒ ผู้บริหารสถานศึกษารับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจ

- กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ศ.จ. เขตพื้นที่การศึกษา ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ศ.จ. กำหนด

- กรณีอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดการร้องทุกข์

- กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ศ.จ. ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

- กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องในเรื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ศ.จ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

๑๒. การออกจากราชการ มีขอบข่ายงาน ดังนี้

๑๒.๑ ผู้ประสงค์ลาออกจากราชการยื่นหนังสือของลาออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาโดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

๑๒.๒ ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครู ครูผู้ช่วย และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

การประสงค์ของลาออกของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑๒.๓ ผู้ประสงค์ลาออกจากราชการยื่นหนังสือของลาออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชา

๑๒.๔ ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณาอนุญาตลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

การให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑๒.๕ ผู้บังคับบัญชาดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๑๒.๖ ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่ง

๑๒.๗ ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ



๑๒.๘ รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

การให้ออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

๑๒.๙ สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

๑๒.๑๐ ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๑๒.๑๑ รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การให้ออกจากราชการอันเนื่องมาจาก การเจ็บป่วย

๑๒.๑๒ สถานศึกษาตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย

๑๒.๑๓ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๓ สั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ

๑๒.๑๔ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ

๑๒.๑๕ รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป

๑๒.๑๖ ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตร (มาตรา ๓๐) (๑)(๔)(๕)(๗)(๘) หรือ (๙) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๑๒.๑๗ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ สั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติ ตามข้อ ๑ ออกจากราชการ

๑๒.๑๘ รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (มัธยมศึกษาปีที่ ๓ (๓))

๑๒.๑๙ ผู้บังคับบัญชาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป

๑๒.๒๐ ผู้บังคับบัญชาเสนอผลการสอบสวนต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

๑๒.๒๑ เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติเห็นว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ (๓) ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ สั่งให้ออกจากราชการ

*ผู้มีความประสงค์ลาออกทุกกรณี ต้องยื่นบันทึกข้อความไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน งานเกษียณอายุราชการ การประเมินครูผู้ช่วย

๑๓. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขอบข่ายงาน ดังนี้

๑๓.๑ สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน ๒ ฉบับ

๑๓.๒ สถานศึกษา เก็บไว้ ๑ ฉบับส่งไปรักษาไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ๑ ฉบับ

๑๓.๓ การเปลี่ยนแปลงบันทึกข้อมูลประวัติ

การขอมีบัตรประจำตัว เจ้าหน้าที่ของรัฐ

๑๓.๔ ผู้ขอมีบัตรกรอรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่าง ๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

๑๓.๕ ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเอกสาร

๑๓.๖ เสนอผู้มีอำนาจลงนามบัตรประจำตัวโดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับโดยคุมทะเบียนประวัติไว้



การขอหนังสือรับรอง

- ๑๓.๗ ผู้ขอหนังสือรับรองแจ้งเหตุผลและความจำเป็นในการขอ
- ๑๓.๘ ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง
- ๑๓.๙ นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในหนังสือรับรองโดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ
- ๑๒.๑๐ ส่งหนังสือรับรอง

*จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การออกหนังสือรับรองต่าง ๆ

๑๔. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีขอบข่ายงาน ดังนี้

- ๑๔.๑ ตรวจสอบและเสนอผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนและสมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา
- ๑๔.๒ ดำเนินการในการเสนอผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนและสมควรขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด
- ๑๔.๓ จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาเครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

*แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ และดำเนินการเสนอขอให้แก่ผู้มีความประสงค์ตามลำดับต่อไป

๑๕. การส่งเสริมประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขอบข่ายงาน ดังนี้

- ๑๕.๑ สำรองและรวบรวมข้อมูลให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๑๕.๒ ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทำความเข้าใจ หลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- ๑๕.๓ รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอของให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัดเพื่อดำเนินการต่อไป
- ๑๕.๔ เมื่อคณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินผู้ขอมีและเลื่อนวิทยฐานะครบทุกด้านและนำผลการประเมินเสนอต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้ว
 - กรณี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ มีมติไม่อนุมัติให้สถานศึกษาแจ้งผู้ขอทราบ ผู้ขออาจส่งคำขอรับการประเมินใหม่ได้ในปีถัดไป ซึ่งผู้ที่ส่งคำขอรับการประเมินในช่วง ๑-๓๐ เมษายน จะส่งคำขอรับการประเมินใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนเมษายน ในปีถัดไป ส่งผู้ที่ส่งคำขอในช่วง ๑-๓๑ ตุลาคม จะส่งคำขอใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนตุลาคมของปีถัดไป
 - กรณี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่อนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งและสำเนาคำสั่งแต่งตั้ง ๑ ชุด ส่งให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

* ตั้งแต่วันที่ ๓๑ ธ.ค. ๕๗ มีการเปลี่ยนเกณฑ์ใหม่ จาก ๖.๑๗ เป็น PA:Performance Agreement

๑๖. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ มีขอบข่ายงาน ดังนี้

- ๑๖.๑ สถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
- ๑๖.๒ สถานศึกษาให้หรือเสนอชื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมควรได้รับคำชมเชย เงินรางวัล หรือเครื่องหมายเชิดชูเกียรติให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ
- ๑๖.๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาให้ความเห็นชอบ



๑๖.๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามอบหรือให้คำชมเชยเงินรางวัลหรือเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑๗. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีขอบข่ายงาน ดังนี้

๑๗.๑ สถานศึกษา ทำการศึกษาวิเคราะห์ เกี่ยวกับความมั่นคงและความเป็นธรรมในการประกอบอาชีพ

๑๗.๒ สถานศึกษากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการส่งเสริมความมั่นคงและความเป็นธรรมในการประกอบอาชีพ

๑๗.๓ สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ประพฤติดี ปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑๗.๔ ผู้บังคับบัญชา ควบคุมดูแลและส่งเสริม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ประพฤติ ปฏิบัติตามระเบียบวินัยมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๑๘. การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มีขอบข่ายงาน ดังนี้

๑๘.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

๑๘.๒ ผู้บังคับบัญชาดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง

๑๘.๓ ผู้บังคับบัญชาหมั่นสังเกต ตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยตามควรแก่กรณี

๑๙. การสนับสนุนส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีขอบข่ายงาน ดังนี้

๑๙.๑ สถานศึกษาดำเนินการเสนอขอมิใบประกอบวิชาชีพพร้อมทั้งจัดทำรายละเอียดและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้ถูกต้อง

๑๙.๒ เสนอเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อตรวจสอบและนำเสนอตามที่มีอำนาจหรือองค์กรวิชาชีพมอบหมาย

๑๙.๓ จัดทำทะเบียนควบคุมกำกับดูแลผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพไปตามมาตรฐานวิชาชีพ

๑๙.๔ ส่งเสริมและดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติตนตามระเบียบวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๒๐. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขอบข่ายงาน ดังนี้

๑๙.๑ ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งหลักเกณฑ์วิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนมอบหมายงานให้ผู้เกี่ยวข้อง ทราบ

๑๙.๒ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธาน ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา ๑ คน เป็นกรรมการและข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่ง ครูที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา แต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมดูแล การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นกรรมการและเลขานุการ

๑๙.๓ ให้คณะกรรมการมีหน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้คำปรึกษา แนะนำรวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและการประเมิน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย



การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติหน้าที่

- ๑๙.๔ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- ๑๙.๕ สถานศึกษา วิเคราะห์ภารกิจ รวบรวมข้อมูลด้านบุคลากรและจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๑๙.๖ ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแผนที่ได้กำหนดไว้
- ๑๙.๗ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการพัฒนาและจัดเก็บข้อมูลนำไปวางแผนพัฒนาต่อไป

แผนปฏิบัติการโครงการกลุ่มบริหารงานบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่รับจัดสรร			รวม งบประมาณ ได้รับ จัดสรร
		เงิน อุดหนุน	เงินรายได้	เงินอื่น ๆ	
๑	โครงการจัดซื้อวัสดุสำนักงานกลุ่ม บริหารงานบุคคล	๓๐,๐๐๐	-	-	๓๐,๐๐๐
๒	โครงการจ้างครูต่างชาติ	-	๑๕,๘๔๐,๐๐๐	-	๑๕,๘๔๐,๐๐๐
๓	โครงการจ้างครูที่มีความเชี่ยวชาญ		๒,๘๘๐,๐๐๐	-	๒,๘๘๐,๐๐๐
๔	โครงการจ้างบุคลากร		๓,๑๓๒,๐๐๐	-	๓,๑๓๒,๐๐๐
๕	โครงการสร้างขวัญและกำลังใจครู พัฒนาบุคลากร -อบรมประชุมสัมมนา ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากร -สร้างขวัญกำลังใจบุคลากร -ทัศนศึกษาดูงาน		๔๕๐,๐๐๐	-	๔๕๐,๐๐๐
	รวมทั้งสิ้น	๓๐,๐๐๐	๒๒,๓๐๒,๐๐๐		๒๒,๓๓๒,๐๐๐



โครงการกลุ่มบริหารงานบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗

โครงการ/งาน	จัดซื้อวัสดุสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล	
กลุ่มงาน	กลุ่มบริหารงานบุคคล	
สนองนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ	<ol style="list-style-type: none">การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์<ol style="list-style-type: none">การจัดการศึกษาเพื่อคุณภาพการเรียนรู้ตลอดชีวิตพัฒนาการศึกษาเพื่อความมั่นคงสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาปรับปรุงดูแลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ	
สนองยุทธศาสตร์	สพฐ	<ol style="list-style-type: none">พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาระบบบริหารจัดการ
	สพป.กทม	<ol style="list-style-type: none">จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ปรับปรุงดูแลและพัฒนาระบบบริหารจัดการ
สนองกลยุทธ์โรงเรียน	<ol style="list-style-type: none">จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	
ลักษณะของโครงการ	<input type="checkbox"/> ใหม่	<input checked="" type="checkbox"/> ต่อเนื่อง
ผู้รับผิดชอบ	นางสาวศิริพร อินไธสง	
ระยะเวลาดำเนินงาน	๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘	
สถานที่ดำเนินงาน	โรงเรียนราชวินิต	
งบประมาณ	๓๐,๐๐๐ บาท	

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยโรงเรียนราชวินิตเป็นโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อให้การบริหารจัดการและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้งานสนับสนุนงานบุคคลมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

๒. วัตถุประสงค์

๑ เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒ เพื่อทำให้ระบบบริหารงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เชิงปริมาณ

๓.๑.๑ ครูและบุคลากรร้อยละร้อยสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



๓.๒ เชิงคุณภาพ

๓.๒.๑ ระบบบริหารงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. รายละเอียดงบประมาณ

ที่	รายการ	จำนวน	ราคาต่อหน่วย	จำนวนเงิน	ที่มาของงบประมาณ		
					อุดหนุน	รายได้	อื่นๆ (ระบุ)
๑. โครงการสนับสนุนงานบุคคล							
๑.๑	โครงการสนับสนุนงานบุคคล	-	-	๖๔,๘๐๕	√	-	-
	-เพิ่มประวัติ	๒๐๐	๑๕	๓,๐๐๐			
	-เพิ่มลา	๒๐๐	๑๕	๓,๐๐๐			
	-เพิ่มใส่เอกสารตราข้าง	๕๐	๘๐	๔,๐๐๐			
	-ลวดเย็บกระดาษ	๑๕	๑๒๐	๑,๘๐๐			
	-เครื่องเย็บกระดาษ(MAX) HD-๑๐N	๑๐	๗๐	๗๐๐			
	-เครื่องเย็บกระดาษ (MAX) HD-๕๐	๑๐	๓๓๐	๓,๓๐๐			
	Elephant เครื่องเย็บกระดาษ สำหรับงานหนัก NO.DS๒๓S๑๕ FL	๑	๑,๒๘๐	๑,๒๘๐			
	-คลิปเสียบกระดาษ No.๑	๕๐	๑๐	๕๐๐			
	-คลิปหนีบสีดำ NO.๑๑๐	๒๐	๓๘	๗๖๐			
	-กรรไกร ๗ นิ้ว (Scotch)	๑๐	๕๓	๕๓๐			
	-คัตเตอร์ ขนาดใหญ่	๑๐	๘๕	๘๕๐			
	-เครื่องเหลาดินสอชนิดใช้มือหมุน ตราม้า	๒	๓๓๐	๖๖๐			
	-กระดาษทำปกสี A๔ หนา ๒๑๐ แกรม	๑๐	๑๘๕	๑,๘๕๐			
	-กาวแท่ง UHU	๒๔	๙๐	๒,๑๖๐			
	-กาวน้ำ	๕	๑๕	๗๕			
	-ที่เจาะกระดาษขนาดเล็ก ๒ รู ตราข้าง	๕	๒๐๐	๑,๐๐๐			
	-กระดาษสติ๊กเกอร์	๑๐	๑๒๓	๑,๒๓๐			
	-กาว ๒ หน้าแบบบางขนาด ๐.๕ นิ้ว	๒๐	๒๙	๕๘๐			
	-กาว ๒ หน้าแบบบางขนาด ๑ นิ้ว	๒๐	๔๙	๙๘๐			
	-เทปโฟมกาว๒ หน้า ๓M	๕	๑๙๐	๙๕๐			
	-กระดาษ A๔	๒๐	๑๒๕	๒,๕๐๐			
	-เครื่องสแกนใบหน้า ZKTeco SmartAC๑	๓	๑๐,๗๐๐	๓๒,๑๐๐			
รวมทั้งสิ้น				๖๔,๘๐๕	-		



๕. กิจกรรมและการดำเนินงาน

ที่	ขั้นตอน/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการสนับสนุนงานบุคคล		
	-สนับสนุนงานบุคคล	พ.ค.๒๕๖๗- มี.ค.๒๕๖๘	นางสาวศิริพร อินไธสง

๖. การประเมินผล

กำหนดเป้าหมายความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
๑. ครูและบุคลากรร้อยละร้อยสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	สำรวจความพึงพอใจ	แบบสำรวจความพึงพอใจ

๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ครู มีความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ ได้รับการพัฒนา และมีเพียงพอ
๒. ครูทุกคนได้รับการพัฒนา ให้มีสมรรถนะตรงกับวิชาชีพ กับงานที่รับผิดชอบ

๘. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้ตอบแบบสอบถาม
๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของความพึงพอใจ

๙. ปัญหาและเป้าหมายการดำเนินโครงการ

ปัญหา โรงเรียนมีงบประมาณในการบริหารจัดการด้านบุคลากรไม่เพียงพอ
เป้าหมาย โรงเรียนมีงบประมาณเพียงพอเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวศิริพร อินไธสง)

ตำแหน่ง ครู

ผู้อนุมัติโครงการ

(นายปรพล แก้วชาติ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิต



<p>โครงการ/งาน</p> <p>กลุ่มงาน</p> <p>สนองนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ</p> <p> ๑.การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์</p> <p> ๑.๑การจัดการศึกษาเพื่อคุณวุฒิ</p> <p> ๑.๒การเรียนรู้ตลอดชีวิต</p> <p> ๒.การพัฒนาการศึกษาเพื่อความมั่นคง</p> <p> ๔.การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา</p> <p>สนองยุทธศาสตร์ สพฐ</p> <p> ๑.การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p> ๔. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ</p> <p> สพป.กทม ๑.การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ</p> <p> ๔. การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา</p> <p> ๖. การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการ</p> <p>สนองกลยุทธ์โรงเรียน</p> <p> ๑. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง</p> <p> ๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา</p> <p>ลักษณะของโครงการ</p> <p><input type="checkbox"/> ใหม่ <input checked="" type="checkbox"/> ต่อเนื่อง</p> <p>ผู้รับผิดชอบ</p> <p>นางปวีณา สำเร็จกิจเจริญ , นางเข็มมิภา เจริญรุ่งกิจรัตน์ , นางสาวไอยรัตน์ ทะยะราช , นางสาวธัญญารัตน์ แก้วภมร</p> <p>ระยะเวลาดำเนินงาน</p> <p>๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘</p> <p>สถานที่ดำเนินงาน</p> <p>โรงเรียนราชวินิต</p> <p>งบประมาณ</p> <p>๑๕,๘๔๐,๐๐๐ บาท</p>	<p>๑.การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>๔. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ</p> <p>๑.การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ</p> <p>๔. การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา</p> <p>๖. การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการ</p> <p>๑. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง</p> <p>๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา</p>
---	--

๑. หลักการและเหตุผล

โรงเรียนราชวินิตเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาการจัดการศึกษาที่เป็นภาษาต่างประเทศสำหรับนักเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพความสามารถของนักเรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษให้นักเรียนสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษทั้งการพูด การฟัง การเขียน ได้อย่างดีเยี่ยม

ทางโรงเรียนจึงดำเนินการจัดทำโครงการจ้างครูต่างชาติ เพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านภาษาต่างประเทศมาจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเพื่อส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและเป็นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน

๒. วัตถุประสงค์

- ๑ เพื่อจ้างครูชาวต่างชาติที่มีความเชี่ยวชาญให้กับโรงเรียน
- ๒ เพื่อให้โรงเรียนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านบุคลากร และด้านบริหารวิชาการให้มีคุณภาพได้



๓. เป้าหมาย

๓.๑ เชิงปริมาณ

๓.๑.๑ จ้างครูต่างชาติ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน จำนวน ๒๑ คน

๓.๑.๒ ร้อยละ ๑๐๐ โรงเรียนสามารถบริหารจัดการด้านบุคลากรและด้านบริหารวิชาการได้

๓.๒ เชิงคุณภาพ

๓.๒.๑ ครูต่างชาติทุกคน สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒.๒ โรงเรียนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านบุคลากร และด้านบริหารวิชาการให้มีความ

๔. รายละเอียดงบประมาณ

ที่	รายการ	จำนวน (คน)	ราคาต่อ หน่วย	จำนวนเงิน	จำนวนเงิน คงเหลือ	ที่มาของงบประมาณ		
						อุดหนุน	รายได้	อื่นๆ (ระบุ)
๑. โครงการจ้างครูต่างชาติ								
	ค่าจ้างครูต่างชาติ (x ๑๒ เดือน)	๒๒	๖๐,๐๐๐	๑๕,๘๔๐,๐๐๐	๑๕,๘๔๐,๐๐๐		√	
	-จ่ายงวดที่ ๑			๕,๒๘๐,๐๐๐	๑๐,๕๖๐,๐๐๐			
	-จ่ายงวดที่ ๒			๕,๒๘๐,๐๐๐	๕,๒๘๐,๐๐๐			
	-จ่ายงวดที่ ๓			๕,๒๘๐,๐๐๐	๐			
	รวมทั้งสิ้น			๑๕,๘๔๐,๐๐๐	๐	-	๑๕,๘๔๐,๐๐๐	

๕. กิจกรรมและการดำเนินงาน

ที่	ขั้นตอน/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการจ้างครูต่างชาติ		
	๑.ศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ๒.ขั้นเตรียมการ ๒.๑ กำหนดคุณสมบัติของผู้ถูกจ้าง ๒.๑.๑ จัดจ้างจากเงินงบประมาณเงินรายได้ สถานศึกษา ๓.ขั้นดำเนินการ ๓.๑ ทำสัญญาจ้าง ๓.๒ มอบหมายงาน	พ.ค.๒๕๖๗ – มี.ค. ๒๕๖๘	นางปวีณา สำเร็จกิจเจริญ นางเขมมิกา เจริญรุ่งกิจรัตน์ นางสาวไอลรัตน์ ทะยะราช นางสาว ธัญญารัตน์ แก้วภมร



ที่	ขั้นตอน/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการจ้างครูต่างชาติ		
	๓.๓ ปฏิบัติงาน ค่าอุปกรณ์และเอกสารต่างๆ ๔. ขั้นตอนติดตามประเมินผล ๔.๑ ดูจากผลการปฏิบัติงาน ๔.๒ แบบประเมินการปฏิบัติงาน ๕. นิเทศ กำกับ ติดตาม	พ.ค.๒๕๖๗ – มี.ค. ๒๕๖๘	นางปวีณา สำเร็จกิจเจริญ นางชมมิกา เจริญรุ่งกิจรัตน์ นางสาวไอลรัตน์ ทะยะราช นางสาว ชญญารัตน์ แก้วภมร

๖. การประเมินผล

กำหนดเป้าหมายความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
๑. ครูต่างชาติทุกคน สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ตอบ แบบสอบถาม	แบบสอบถาม
๒. โรงเรียนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านบุคลากร และด้านบริหารวิชาการให้มีคุณภาพ	สำรวจความพึงพอใจ	แบบสำรวจความพึงพอใจ

๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ได้ครูต่างชาติ ที่มีความเชี่ยวชาญมาจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๒. โรงเรียนมีการบริหารจัดการด้านบุคลากร และด้านบริหารวิชาการได้อย่างมีคุณภาพ

๘. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้ตอบแบบสอบถาม
๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของความพึงพอใจ



๙. ปัญหาและเป้าหมายการดำเนินโครงการ

ปัญหา โรงเรียนมีงบประมาณในการบริหารจัดการด้านบุคลากรไม่เพียงพอ

เป้าหมาย โรงเรียนมีครูต่างชาติ ในการจัดการเรียนการสอนที่เพียงพอทำให้คุณภาพของผู้เรียนดีขึ้น

ผู้เสนอโครงการ

(นางปวีณา สำเร็จกิจเจริญ)

ตำแหน่งครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ

ผู้อนุมัติโครงการ

(นายปรพล แก้วชาติ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิต



<p>โครงการ/งาน</p> <p>กลุ่มงาน</p> <p>สนองนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ</p> <p>๑. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์</p> <p> ๑.๑. การจัดการศึกษาเพื่อคุณวุฒิ</p> <p> ๑.๒. การเรียนรู้ตลอดชีวิต</p> <p>๒. การพัฒนาการศึกษาเพื่อความมั่นคง</p> <p>๔. การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา</p> <p>๑. สนองยุทธศาสตร์ สพฐ</p> <p> ๑. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p> ๔. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ</p> <p> ๑. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ</p> <p> ๔. การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา</p> <p> ๖. การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการ</p> <p> ๑. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง</p> <p> ๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา</p> <p>ลักษณะของโครงการ</p> <p><input type="checkbox"/> ใหม่ <input checked="" type="checkbox"/> ต่อเนื่อง</p> <p>ผู้รับผิดชอบ</p> <p>นางสาวพรทิพย์ ไชยชนะ , นางสาวปิยะวรรณ แก้วเหลี่ยม , นางสาวณัฐรดา จันทรา , นางสาววารภรณ์ สงกุล</p> <p>ระยะเวลาดำเนินงาน</p> <p>๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘</p> <p>สถานที่ดำเนินงาน</p> <p>โรงเรียนราชวินิต</p> <p>งบประมาณ</p> <p>๒,๘๘๐,๐๐๐ บาท</p>	<p>จ้างครูที่มีความเชี่ยวชาญ</p> <p>กลุ่มบริหารงานบุคคล</p> <p>๑. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p> ๑. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p> ๔. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ</p> <p> ๑. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ</p> <p> ๔. การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา</p> <p> ๖. การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการ</p> <p>๑. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง</p> <p>๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา</p>
--	--

- ๑. หลักการและเหตุผล**
- โรงเรียนราชวินิตเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาการจัดการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสำหรับนักเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพความสามารถของนักเรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาทักษะกระบวนการฟัง พูด อ่าน เขียนได้อย่างดีเยี่ยม
- ทางโรงเรียนจึงดำเนินการจัดทำโครงการจ้างครูที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเพื่อส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและเป็นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน
- ๒. วัตถุประสงค์**
- ๑ เพื่อจ้างครูที่มีความเชี่ยวชาญให้กับโรงเรียน
 - ๒ เพื่อให้โรงเรียนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านบุคลากร และด้านบริหารวิชาการให้มีคุณภาพได้



๓. เป้าหมาย

๓.๑ เชิงปริมาณ

๓.๑.๑ อาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน จำนวน ๑๗ คน

๓.๑.๒ ร้อยละ ๑๐๐ โรงเรียนสามารถบริหารจัดการด้านบุคลากร และด้านบริหารวิชาการได้

๓.๒ เชิงคุณภาพ

๓.๒.๑ ครูที่มีความเชี่ยวชาญสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒.๒ โรงเรียนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านบุคลากร และด้านบริหารวิชาการให้มีคุณภาพ

๔. รายละเอียดงบประมาณ

ที่	รายการ	จำนวน (คน)	ราคาต่อ หน่วย	จำนวนเงิน	จำนวนเงิน คงเหลือ	ที่มาของงบประมาณ		
						อุดหนุน	รายได้	อื่นๆ (ระบุ)
๑. โครงการจ้างครูต่างชาติ								
	ค่าจ้างครูที่มีความเชี่ยวชาญ (x ๑๒ เดือน)	๑๖	๑๕,๐๐๐	๒,๘๘๐,๐๐๐	๒,๘๘๐,๐๐๐		√	
	-จ่ายงวดที่ ๑			๒๔๐,๐๐๐	๒,๖๔๐,๐๐๐			
	-จ่ายงวดที่ ๒			๒๔๐,๐๐๐	๒,๔๐๐,๐๐๐			
	-จ่ายงวดที่ ๓			๒๔๐,๐๐๐	๒,๑๖๐,๐๐๐			
	-จ่ายเดือนที่ ๔			๒๔๐,๐๐๐	๑,๙๒๐,๐๐๐			
	-จ่ายเดือนที่ ๕			๒๔๐,๐๐๐	๑,๖๘๐,๐๐๐			
	-จ่ายเดือนที่ ๖			๒๔๐,๐๐๐	๑,๔๔๐,๐๐๐			
	-จ่ายเดือนที่ ๗			๒๔๐,๐๐๐	๑,๒๐๐,๐๐๐			
	-จ่ายเดือนที่ ๘			๒๔๐,๐๐๐	๙๖๐,๐๐๐			
	-จ่ายเดือนที่ ๙			๒๔๐,๐๐๐	๗๒๐,๐๐๐			
	-จ่ายเดือนที่ ๑๐			๒๔๐,๐๐๐	๔๘๐,๐๐๐			
	-จ่ายเดือนที่ ๑๑			๒๔๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐			
	-จ่ายเดือนที่ ๑๒			๒๔๐,๐๐๐	๐			
รวมทั้งสิ้น				๒,๘๘๐,๐๐๐	๐	-	๒,๘๘๐,๐๐๐	



๕. กิจกรรมและการดำเนินงาน

ที่	ขั้นตอน/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการจ้างครูต่างชาติ		
	<p>๑.ศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ</p> <p>๒.ขั้นเตรียมการ</p> <p>๒.๑ กำหนดคุณสมบัติของผู้ถูกจ้าง</p> <p>๒.๑.๑ จัดจ้างจากเงินงบประมาณเงินรายได้สถานศึกษา</p> <p>๓.ขั้นดำเนินการ</p> <p>๓.๑ ทำสัญญาจ้าง</p> <p>๓.๒ มอบหมายงาน</p> <p>๓.๓ ปฏิบัติงาน</p> <p>ค่าอุปกรณ์และเอกสารต่างๆ</p> <p>๔.ขั้นติดตามประเมินผล</p> <p>๔.๑ ดูจากผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๔.๒ แบบประเมินการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. นิเทศ กำกับ ติดตาม</p>	พ.ค.๒๕๖๗ – มี.ค. ๒๕๖๘	นางสาวพรทิพย์ ไชยชนะ นางสาวปิยะวรรณ แก้วเหลี่ยม นางสาวณัฐรดา จันทรา นางสาววราภรณ์ สงกุล

๖. การประเมินผล

กำหนดเป้าหมายความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
๑. ครูที่มีความเชี่ยวชาญสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ตอบ แบบสอบถาม	แบบสอบถาม
๒. โรงเรียนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านบุคลากร และด้านบริหารวิชาการให้มีคุณภาพ	สำรวจความพึงพอใจ	แบบสำรวจความพึงพอใจ

๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีความเชี่ยวชาญมาจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๒. โรงเรียนมีการบริหารจัดการด้านบุคลากร และด้านบริหารวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้ตอบแบบสอบถาม
๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของความพึงพอใจ



๙. ปัญหาและเป้าหมายการดำเนินโครงการ

ปัญหา โรงเรียนมีงบประมาณในการบริหารจัดการด้านบุคลากรไม่เพียงพอ

เป้าหมาย โรงเรียนมีบุคลากรเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนที่เพียงพอทำให้คุณภาพของผู้เรียนดีขึ้น

ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวพรทิพย์ ไชยชนะ)

ตำแหน่ง ครู

ผู้อนุมัติโครงการ

(นายปรพล แก้วชาติ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิต



โครงการ/งาน พัฒนาบุคลากร

กิจกรรม จ้างบุคลากร

กลุ่มงาน กลุ่มบริหารงานบุคคล

สนองนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ

๑.การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๑.๑การจัดการศึกษาเพื่อคุณวุฒิ

๑.๒การเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒.การพัฒนาการศึกษาเพื่อความมั่นคง

๔.การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

๖.การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

สนองยุทธศาสตร์ สพฐ ๑. การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

สพป.กทม ๑. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

๓. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๖. การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการ

สนองกลยุทธ์โรงเรียน ๑. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

๓. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ลักษณะของโครงการ ใหม่ ต่อเนื่อง

ผู้รับผิดชอบ นางพรนภา อนันตสุรกาจ นางสาวพีรดา ปิ่นประดับและนางนางสาวรุ่งนภา จันทภูมิ

ระยะเวลาดำเนินงาน ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

สถานที่ดำเนินงาน โรงเรียนราชวินิต

งบประมาณ ๓,๑๓๒,๐๐๐.๐๐บาท

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยโรงเรียนราชวินิต เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีอาคารเรียนและอาคารประกอบเพื่อใช้ในการเรียนการสอนจำนวนมากและยังเป็นหน่วยงาน ที่ให้บริการผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น การจ้างบุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อปฏิบัติตามภาระงานที่ ได้รับมอบหมาย เป็นการดำเนินการให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมน่าอยู่และแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมและมี ประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้โรงเรียนมีบุคลากรสนับสนุนการสอนที่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ

๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

๓. เพื่อให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น



๓. เป้าหมาย

๓.๑ เชิงปริมาณ

๓.๑.๑ บุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน

๓.๒ เชิงคุณภาพ

๓.๒.๑ บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. รายละเอียดงบประมาณ

ที่	รายการ	จำนวน	ราคาต่อหน่วย	จำนวนเงิน	ที่มาของงบประมาณ		
					อุดหนุน	รายได้	อื่นๆ (ระบุ)
๑. โครงการพัฒนาบุคลากร							
๑.๑	การจ้างบุคลากร	๒๙	-	๓,๑๓๒,๐๐๐	√	√	-
	(คนละ ๙,๐๐๐ บาท/เดือน)						
รวมทั้งสิ้น				๓,๑๓๒,๐๐๐			

๕. กิจกรรมและการดำเนินงาน

ที่	ขั้นตอน/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาบุคลากร		
	- การจ้างบุคลากร	พ.ค.๒๕๖๗ – มี.ค. ๒๕๖๘	นางพรนภา อนันตสุรกาจ นางสาวพีรดา ปิ่นประดับ นางนางสาวรุ่งนภา จันทภูมิ

๖. การประเมินผล

กำหนดเป้าหมายความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
๑. บุคลากรร้อยละ ๑๐๐ มีความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ ได้รับการพัฒนา และมีเพียงพอ	ประเมินผล	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรร้อยละ ๑๐๐ มีการปฏิบัติการตามภาระงานตามที่ได้รับมอบหมาย	ประเมินผล	

๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากร มีความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ ได้รับการพัฒนา และมีเพียงพอ
๒. บุคลากร มีการปฏิบัติการตามภาระงานตามที่ได้รับมอบหมาย



๘. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ร้อยละ ๑๐๐ ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๙. ปัญหาและเป้าหมายการดำเนินโครงการ

ปัญหา ความรับผิดชอบในงานของบุคลากร บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงาน แต่ยังขาดความเอาใจใส่ในเชิงลึกกับเรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

เป้าหมาย ความพึงพอใจของบุคลากร การดูแลรักษาสีทึบ ให้คำปรึกษา/บริการ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลเข้าถึงบุคลากรให้ได้มากที่สุด

ผู้เสนอโครงการ

(นางพรนภา อนันตสุรกาจ)

ตำแหน่ง ครู

ผู้อนุมัติโครงการ

(นายปรพล แก้วชาติ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิต



ชื่อโครงการ สร้างขวัญและกำลังใจครู พัฒนาบุคลากร

แผนงาน วิชาการ บริหารบุคคล แผนงานงบประมาณ
 บริหารทั่วไป สำนักอำนวยการ

กิจกรรม ๑. อบรมประชุมสัมมนา ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร
 ๒. สร้างขวัญกำลังใจบุคลากร
 ๓. ทักษะศึกษาดูงาน

สนองนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ

๑. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
 - ๑.๑ การจัดการศึกษาเพื่อคุณวุฒิ
 - ๑.๒ การเรียนรู้ตลอดชีวิต
๒. การพัฒนาการศึกษาเพื่อความมั่นคง
๔. การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา
๖. การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

สนองยุทธศาสตร์ สพฐ ๑. การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
 ๔. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

สพป.กทม ๑. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ
 ๓. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
 ๖. การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการ

สนองกลยุทธ์โรงเรียน ๑. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
 ๓. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 ๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ลักษณะของโครงการ ใหม่ ต่อเนื่อง

ผู้รับผิดชอบ นางสาวอังคณา ทองสม นางอรอุษา ภักดีพงษ์ นางสาวปรีดาพร มั่นกันนาน
 นายวีรยุทธ ยืนยาว นางชัยญรัตน์ เต็มปักซี่ นายธเนศ กิตติเจริญตระกูล
 และนางสาวรัชนี สุทธิรักษ์

ระยะเวลาดำเนินงาน ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

งบประมาณ ๔๕๐,๐๐๐ บาท

๑. หลักการและเหตุผล

สืบเนื่องผลการดำเนินโครงการงานขวัญกำลังใจครูของสถานศึกษาในปีการศึกษา ๒๕๖๖ มีผลการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการ ซึ่งโรงเรียนมียุทธศาสตร์จัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นคนดี มีครูที่เก่ง มุ่งเน้นการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีจำนวนเพียงพอได้มาตรฐานตามสมรรถนะวิชาชีพ และพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง

โรงเรียนเห็นความสำคัญของโครงการงานขวัญกำลังใจครู จึงดำเนินโครงการพัฒนาและส่งเสริมครูยุคใหม่ เพื่อให้ครูมีความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน มีจรรยาบรรณในวิชาชีพครูและปฏิบัติตน



๒. วัตถุประสงค์

- ๑ ครูทุกคนมีสมรรถนะตรงวิชาชีพกับงานที่รับผิดชอบ
- ๒ ครูทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
- ๓ ครูทุกคนปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เชิงปริมาณ

๓.๑.๑ ครูร้อยละร้อยมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

๓.๑.๒ ครูร้อยละร้อยมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ

๓.๒ เชิงคุณภาพ

๓.๒.๑ ครูมีคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

๓.๒.๒ ครูมีความรู้และเทคนิคใหม่ๆ ในการสอนตามมาตรฐานวิชาชีพ

๔. แหล่งที่มางบประมาณ

แหล่งที่มาของงบประมาณ							
กิจกรรม	งบอุดหนุน รายหัว	เงินรายได้ สถานศึกษา	เงิน สวัสดิการ	เงินจาก สมาคม ฯ	อื่น ๆ (ผู้ปกครอง สนับสนุน)	ไม่ใช่ งบประมาณ	หมายเหตุ
อบรม ประชุมสัมมนา ส่งเสริมพัฒนา ครูและ บุคลากร	-	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	
สร้างขวัญ กำลังใจ บุคลากร	-	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	
ทัศนศึกษาดู งาน	-	๒๔๕,๐๐๐	-	-	-	-	



๕. รายละเอียดงบประมาณ

ที่	รายการ	จำนวน	ราคาต่อหน่วย	จำนวนเงิน
๑. โครงการขวัญกำลังใจครู				๔๕๐,๐๐๐
๑.๑	อบรมประชุมสัมมนา ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร	-	-	๑๐๐,๐๐๐
	-อบรมพัฒนาครู,แลกเปลี่ยนเรียนรู้			
	-วิทยากร			
	-เอกสาร			
	-อาหาร เครื่องดื่ม			
๑.๒	สร้างขวัญกำลังใจบุคลากร	-	-	๑๐๐,๐๐๐
	-แสดงความยินดี			
	-การ์ดอวยพร			
	-ของขวัญ			
	-แสดงความเสียใจ			
ที่	รายการ	จำนวน	ราคาต่อหน่วย	จำนวนเงิน
๑.๓	ทัศนศึกษาดูงาน	-	-	๒๔๕,๐๐๐
	-ค่ารถ			
	-ค่าอาหาร			
	-ค่าที่พัก			
	-เอกสาร			
	-ของที่ระลึก			
รวมทั้งสิ้น				๔๕๐,๐๐๐



๖. กิจกรรมและการดำเนินงาน

ที่	ขั้นตอน/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการขวัญกำลังใจครู		
	-อบรมประชุมสัมมนา ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร <ul style="list-style-type: none"> ➢ อบรมพัฒนาบุคลากร ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ➢ อบรมพัฒนาบุคลากร ทักษะการใช้ภาษาไทย ➢ อบรมพัฒนาบุคลากร ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 	๒๐-๒๑ พ . ค . ๒๕๖๗ ๑๐-๑๑ ม . ย . ๒๕๖๗ ๒๒-๒๓ ก . ค . ๒๕๖๗	นางสาวอังคณา ทองสม
	-สร้างขวัญกำลังใจบุคลากร	พ.ค.๒๕๖๗- มี.ค.๒๕๖๘	นางสาวปริดาพร มั่นกันนาน
	-ทัศนศึกษาดูงาน	๒๙-๓๑ มี . ค . ๒๕๖๘	นายวีรยุทธ ยืนยาว

๗. การประเมินผล

กำหนดเป้าหมายความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
๑. ครูร้อยละ ๑๐๐ มีความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ ได้รับการพัฒนา และมีเพียงพอ	ตอบ แบบสอบถาม	แบบสอบถาม
๒. ครูร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการพัฒนา ให้มีสมรรถนะตรงกับวิชาชีพ กับงานที่รับผิดชอบ	สำรวจความพึงพอใจ	แบบสำรวจความพึงพอใจ

๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ครู มีความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ ได้รับการพัฒนา และมีเพียงพอ
๒. ครูทุกคนได้รับการพัฒนา ให้มีสมรรถนะตรงกับวิชาชีพ กับงานที่รับผิดชอบ



๘. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้ตอบแบบสอบถาม
๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของความพึงพอใจ

ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวอังคณา ทองสม)

ตำแหน่ง ครู

ผู้อนุมัติโครงการ

(นายปรพล แก้วชาติ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิต



ภาคผนวก



จัดซื้อวัสดุสำนักงาน กลุ่มบริหารงานบุคคล



จัดจ้างครูต่างชาติในการจัดการเรียนการสอนและการอบรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้แก่
คณะครูในโรงเรียนราชวินิต



ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาจีนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน



ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ คิววิชาภาษาอังกฤษให้กับนักเรียนที่ได้รับคัดเลือกโครงการช้างเผือก
ณ ห้องประชุมแสงเทียน

จัดจ้างครูที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน



จัดจ้างบุคลากรในการดูแลความสะอาดและปรับภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน



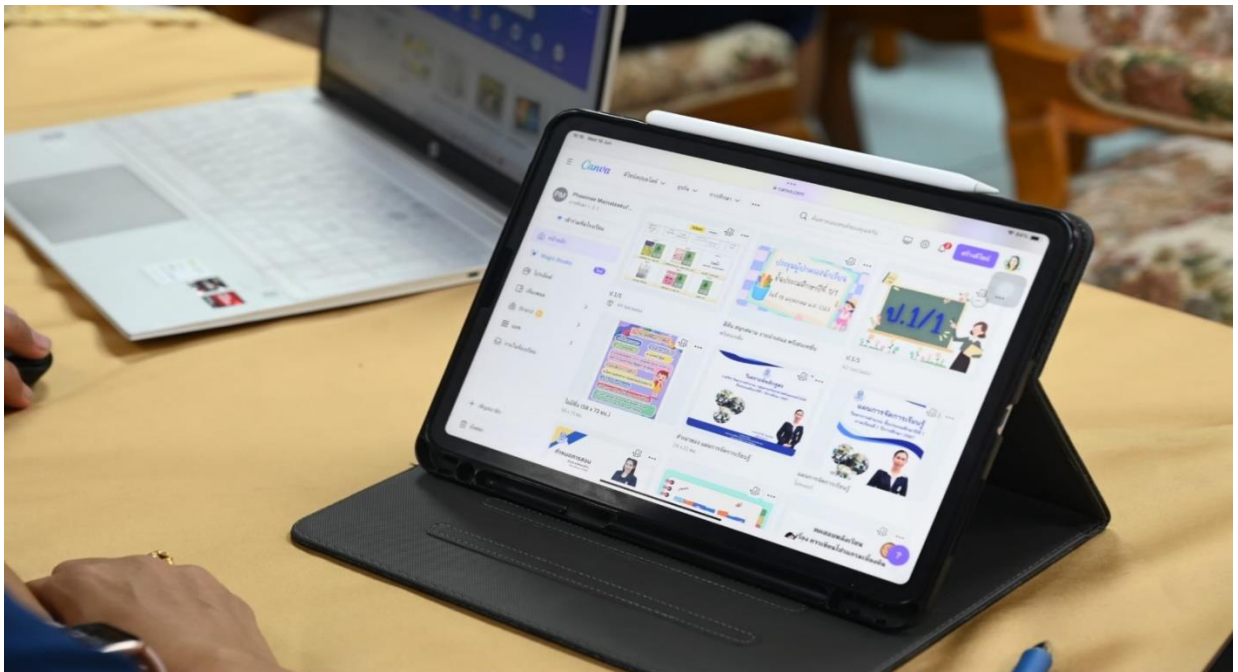
จัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพครูโรงเรียนเครือข่ายวิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา
ณ ห้องประชุมสายฝน โรงเรียนราชวินิต
๒-๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗



คณะผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนราชวินิตศึกษาดูงาน
ณ โรงเรียนอนุบาลเพชรบุรี
๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗



จัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและการใช้ภาษาอังกฤษในสถานศึกษา
กับคณะครูโรงเรียนราชวินิต
ณ โรงเรียนราชวินิต
๑๓-๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๗



จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการสร้างสื่อด้วย CANVA กับคณะครูโรงเรียนราชวินิต
ณ โรงเรียนราชวินิต
๑๙-๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗



จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการการสอนภาษาไทยให้สนุก กับคณะครูโรงเรียนราชวินิต
ณ โรงเรียนราชวินิต
๔-๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗



ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะครูในโรงเรียนพัฒนาตำแหน่งวิทยฐานะให้สูงขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ