

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568



โรงเรียนนิคมพัฒนา 4
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชวาส เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงเรียนนิคมพัฒนา 4

ความเป็นมา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จเนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ตั้งนั้นองค์กรจำเป็นต้องมีการ

กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะที่สอดคล้อง ตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ประสงค์และมีทัศนคติที่ดีจาก สถานศึกษา

โรงเรียนนิคมพัฒนา 4 จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและกลยุทธ์ ของสถานศึกษาโดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากรโดยนำแนวคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิด ผลสำเร็จอย่างรอบด้านมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนนิคมพัฒนา 4 เป็น 5 ด้าน

ด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน

ด้านที่ 2 การสรรหา

ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร

ด้านที่ 4 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านที่ 5 การใช้ประโยชน์

งานดำเนินการแนะแนวปฏิบัติตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนนิคมพัฒนา 4

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน

วางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงรวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561-2580)

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 2 การสรรหา

1. กลุ่มงานบุคลากรดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่สถานศึกษามีความต้องการและสอดคล้องกับหลักการระเบียบ และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ.กำหนดให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและอัตราตำแหน่งที่ว่างหรือขาดแคลน

2. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลายเป็นธรรมและโปร่งใสดังนี้

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาด้วยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 2 หรือพื้นที่ใกล้เคียง

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการรับย้ายตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

- ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่ครูสอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

- ดำเนินการสรรหาบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ทำภารกิจในสถานศึกษาโดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ แนวปฏิบัติตาม

นโยบายด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร

1. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามความถนัดและความสามารถ

3. อยากทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากร เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับพัฒนาบุคลากร

4. ส่งเสริมการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ส. กำหนดเพื่อ สิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสังกัด

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 4 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

1. จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาได้แก่ การมอบวุฒิบัตร/เกียรตินิยม ข้อดอกไม้แสดงความยินดีในวาระต่าง ๆ การจัดเลี้ยงสังสรรค์ เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร

2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นทั้งข้าราชการและลูกจ้าง

3. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนบุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางราช

4. การกำหนดในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

5. จัดระบบงานและมอบหมายอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคคลโดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

6. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษา ที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 5 การใช้ประโยชน์

1. มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษา โดยครบถ้วนอย่างเป็นระบบระเบียบสามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว

2. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วนทุกระบวนการที่ทางราชการกำหนด

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกฝ่ายของสถานศึกษาให้อยู่ในระเบียบ วินัย และจรรยาบรรณอันดีงาม เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพโปร่งใส เป็นธรรม และก่อให้เกิดผลดีทางราชการนั้นมีหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่บุคลากรจำเป็นต้องรับรู้และถือปฏิบัติดังนี้

1. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

2. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

3. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

4. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. จรรยาบรรณวิชาชีพ
7. การลงเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
8. หลักเกณฑ์การขาด ลา มาสาย
9. งานอยู่เวรรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ
10. โทษทางวินัย

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2568

โรงเรียนนิคมพัฒนา 4จัดระบบการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีโดยมีขั้นตอนในการ ดำเนินการดังนี้

1. บุคลากรประเมินตนเอง
2. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้รับแต่งตั้งประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
3. กรรมการสถานศึกษาประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา
4. ฝ่ายบุคลากรนำผลการประเมินในข้อ 1-3 ไปรวบรวมสรุป วิเคราะห์ และจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีของสถานศึกษา

โครงการ	โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
แผนงาน	บริหารงานบุคคล
สนองกลยุทธ์โรงเรียน	กลยุทธ์ที่ ๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ผ่านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา
สนองมาตรฐานการศึกษา	: ระดับปฐมวัย มาตรฐานที่ ๒ ตัวบ่งชี้ข้อที่ ๔ : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ ๒ ตัวบ่งชี้ข้อที่ ๓
ผู้รับผิดชอบ	นายสมพงษ์ สุวรรณโณ
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
ระยะเวลาดำเนินการ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทางวิชาการมีความก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนได้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง และได้รับความรู้ ข้อมูลข่าวสารและวิทยาการใหม่ๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งมีผลให้การปฏิบัติงานด้านต่างๆ มีความสมบูรณ์ถูกต้องและทันสมัยทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย งานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ครูมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

๒.๒ เพื่อให้ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

๒.๓ เพื่อให้ครูออกแบบและการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสติปัญญา

๒.๔ เพื่อให้ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้

๒.๕ เพื่อให้ครูมีการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

๒.๖ เพื่อให้ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนและคุณภาพชีวิตด้วยความเสมอภาค

๒.๗ เพื่อให้ครูมีการศึกษา วิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบ และใช้ผลในการปรับการสอน

๒.๘ เพื่อให้ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา

๒.๙ เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลา เต็มความสามารถ

๒.๑๐ เพื่อให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และความคิดริเริ่มที่เน้นพัฒนาผู้เรียน

๒.๒ เพื่อให้ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและใช้ข้อมูลผลการประเมินหรือผลการวิจัยเป็นฐานคิดทั้งด้านวิชาการและการจัดการ

- ๒.๓ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ
- ๒.๔ เพื่อให้ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับการกระจายอำนาจ
- ๒.๕ เพื่อให้ให้นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนพึงพอใจผลการบริหารจัดการการศึกษา
- ๒.๖ เพื่อให้ผู้บริหารให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการและเอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพและเต็มเวลา

๓. เป้าหมาย

๓.๑ แข็งปริมาณ

นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๖ บุคลากรและผู้ปกครองโรงเรียนนิคมพัฒนา ๔ ทุกคน
จำนวน ๑๕๐ คน

๓.๒ แข็งคุณภาพ

๓.๒.๑ ร้อยละ ๙๐ ของครูมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

๓.๒.๒ ร้อยละ ๘๕ ของครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

๓.๒.๓ ร้อยละ ๘๕ ของครูออกแบบและการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสติปัญญา

๓.๒.๔ ร้อยละ ๘๕ ของครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้

๓.๒.๕ ร้อยละ ๙๐ ของครูมีการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

๓.๒.๖ ร้อยละ ๘๕ ของครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญญาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนและคุณภาพชีวิตด้วยความเสมอภาค

๓.๒.๗ ร้อยละ ๘๕ ของครูมีการศึกษา วิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบ และใช้ผลในการปรับการสอน

๓.๒.๘ ร้อยละ ๙๐ ของครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา

๓.๒.๙ ร้อยละ ๙๐ ของครูจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลา เต็มความสามารถ

๓.๒.๑๐ ร้อยละ ๙๐ ของผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และความคิดริเริ่มที่เน้นพัฒนาผู้เรียน

๓.๒.๑๑ ร้อยละ ๙๐ ของผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและใช้ข้อมูลผลการประเมินหรือผลการวิจัยเป็นฐานคิดทั้งด้านวิชาการและการจัดการ

๓.๒.๑๒ ร้อยละ ๙๐ ของผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ

๓.๒.๑๓ ร้อยละ๙๐ ของผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับการกระจายอำนาจ

๓.๒.๑๔ ร้อยละ๙๐ ของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนพึงพอใจผลการบริหารจัดการจัดการศึกษา

๓.๒.๑๕ ร้อยละ๘๕ ของผู้บริหารให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการและเอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพ และเต็มเวลา

๔. กิจกรรมและการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการดำเนินงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑.ขั้นเตรียม(PLAN) -จัดทำและนำเสนอ โครงการ -แต่งตั้งคณะทำงาน -วางแผนการทำงาน	๑.กำหนดแผนงาน ๒.เสนอขออนุมัติโครงการ ๓.แต่งตั้งคณะทำงาน	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ก.ย. ๖๘	ผู้บริหาร นายสมพงศ์ สุวรรณโณ
๒.ขั้นดำเนินงาน (DO) -เตรียมการต่างๆ -ดำเนินการตาม กิจกรรม	๑.จัดเตรียมการต่างๆ ๒.ดำเนินงานตามโครงการ -ประชุม อบรม สัมมนา -ศึกษาดูงาน -จัดสื่อ คู่มือ เอกสารสำหรับ บุคลากร	๑ ต.ค. ๖๗ -๓๐ก.ย. ๖๘ ๑ ส.ค.-๓๐ ก.ย. ๖๘ ๑ ส.ค.-๓๐ ก.ย.๖๘ ๑ ส.ค.-๓๐ ก.ย. ๖๘ ๑ ส.ค.-๓๐ ก.ย. ๖๘	นายสมพงศ์ สุวรรณโณ นายสมพงศ์ สุวรรณโณ นายสมพงศ์ สุวรรณโณ นายสมพงศ์ สุวรรณโณ นายสมพงศ์ สุวรรณโณ
๓.ขั้นตรวจสอบและ ประเมิน (CHECK) -ประเมินผลการจัด กิจกรรม	ประเมินโครงการ ๑.ประเมินผลการจัด กิจกรรม ๒.สรุปผลการจัดกิจกรรม	๑ ต.ค. ๖๗ -๓๐ก.ย. ๖๘	นายสมพงศ์ สุวรรณโณ
๔.ขั้นแก้ไขและ ปรับปรุง(ACTION) -ประมวลผลและ รายงานผล	รายงานผลโครงการ ๑.รายงานผลการดำเนินงาน ๒.ประชุมร่วมกัน วิเคราะห์ ผลการปฏิบัติงาน ๓.แก้ไขปรับปรุงวาง แผนการดำเนินงาน	๑ ต.ค. ๖๗ -๓๐ก.ย. ๖๘	ผู้บริหาร นายสมพงศ์ สุวรรณโณ

๕. งบประมาณ ๓๖,๐๐๐ บาท มีรายละเอียด ดังนี้

ที่	รายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
๑.	โครงการพัฒนาบุคลากร -ประชุม อบรม สัมมนา -ศึกษาดูงาน -จัดสื่อ คู่มือ เอกสารสำหรับบุคลากร	๓,๐๐๐ ๓๐,๐๐๐ ๓,๐๐๐	
	รวม	๓๖,๐๐๐	

๖. การติดตามประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีวัดและประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้
<p>๑. ร้อยละ ๙๐ ของครูมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์</p> <p>๒. ร้อยละ ๘๕ ของครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน</p> <p>๓. ร้อยละ ๘๕ ของครูออกแบบและการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสติปัญญา</p> <p>๔. ร้อยละ ๘๕ ของครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้</p> <p>๕. ร้อยละ ๙๐ ของครูมีการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย</p> <p>๖. ร้อยละ ๘๕ ของครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนและคุณภาพชีวิตด้วยความเสมอภาค</p> <p>๗. ร้อยละ ๘๕ ของครูมีการศึกษา วิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบ และใช้ผลในการปรับการสอน</p> <p>๘. ร้อยละ ๙๐ ของครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา</p>	<p>๑. การสังเกต</p> <p>๒. การสัมภาษณ์ สทนทนาซักถาม</p>	<p>๑. แบบสังเกต</p> <p>พหุติกรรมนักเรียน</p> <p>๒. แบบประเมินความพึงพอใจของกิจกรรม</p> <p>๓. ภาพถ่าย</p>

<p>๙. ร้อยละ๙๐ ของครูจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลา เต็มความสามารถ</p> <p>๑๐. ร้อยละ๙๐ ของผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ภาวะผู้นำ และความคิดริเริ่มที่เน้นพัฒนาผู้เรียน</p> <p>๑๑. ร้อยละ๙๐ ของผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและใช้ข้อมูลผลการประเมินหรือผลการวิจัยเป็นฐานคิดทั้งด้านวิชาการและการจัดการ</p> <p>๑๒. ร้อยละ๙๐ ของผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ</p> <p>๑๓. ร้อยละ๙๐ ของผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับการกระจายอำนาจ</p> <p>๑๔. ร้อยละ๙๐ ของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนพึงพอใจผลการบริหารการจัดการศึกษา</p> <p>๑๕. ร้อยละ๘๕ ของผู้บริหารให้คำแนะนำคำปรึกษาทางวิชาการและเอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพ และเต็มเวลา</p>		
---	--	--

๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๗.๑ ครูมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้ดีขึ้น
- ๗.๒ ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้ดีขึ้น
- ๗.๓ ครูออกแบบและการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสติปัญญาดีขึ้น
- ๗.๔ ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น
- ๗.๕ ครูมีการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลายมากขึ้น
- ๗.๖ ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนและคุณภาพชีวิตด้วยความเสมอภาคเพิ่มขึ้น
- ๗.๗ ครูมีการศึกษา วิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบ และใช้ผลในการปรับการสอนได้ดีขึ้น
- ๗.๘ ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาดียิ่งขึ้น

- ๗.๙ ครูจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลา เพิ่มความสามารถยิ่งขึ้น
- ๗.๑๐ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และความคิดริเริ่มที่เน้นพัฒนาผู้เรียนมากขึ้น
- ๗.๑๑ ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและใช้ข้อมูลผลการประเมินหรือผลการวิจัยเป็นฐานคิดทั้งด้านวิชาการและการจัดการดีขึ้น
- ๗.๑๒ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการมากขึ้น
- ๗.๑๓ ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับการกระจายอำนาจมากขึ้น
- ๗.๑๔ นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนพึงพอใจผลการบริหารการจัดการศึกษามากขึ้น
- ๗.๑๕ ผู้บริหารให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการและเอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพและเต็มเวลาสูงขึ้น

ผู้เสนอโครงการ



(นายสมพงศ์ สุวรรณโณ)
ครูโรงเรียนนิคมพัฒนา ๔

ผู้อนุมัติโครงการ



ว่าที่ร้อยตรี

(คำสิงห์ หมวดคง)
ผู้อำนวยการโรงเรียนนิคมพัฒนา ๔