



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒

บทนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรจึงมีนโยบายให้การสนับสนุนการพัฒนา บุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานและองค์กร กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ((Human Resource Development Plan) ขึ้น เพื่อใช้ เป็นแนวทางขับเคลื่อนให้บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของ บุคลากรในองค์กร ให้มีพฤติการณ์การทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และยังหมายถึงการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง นำไปสู่การเป็นองค์กร สมรรถนะสูงอย่างยั่งยืนตามพันธกิจขององค์กร

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
สพป.ชัยภูมิ เขต ๒

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ รายละเอียดโครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑
ส่วนที่ ๒ แนวทางการบริหารโครงการ	๙
ภาคผนวก	
- คณะผู้จัดทำ	๑๔

ส่วนที่ ๑

รายละเอียดโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ ได้ดำเนินจัดทำโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยคำนึงถึงความสอดคล้อง และเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และผลการดำเนินงานทั้งกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตอบสนองตามความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ และสถานศึกษาในสังกัดเป็นสำคัญ โดยมีโครงการด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๔ โครงการ ดังนี้

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๒	โครงการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่มืออาชีพ
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่แทนนักการภารโรง
๔	โครงการประกาศค่าตลาด

โครงการ	พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
แผนงาน	พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
กลุ่มที่รับผิดชอบ	กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางสาวชนิษฐา ฐานสมบัติ และคณะ
ลักษณะโครงการ	โครงการที่ใช้งบประมาณ

1. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development-HRD) เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลาเพื่อให้นุขย์มีความคิดสร้างสรรค์ (initiative) และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การที่มนุษย์ได้ทำสิ่งใหม่จะเป็นบ่อเกิดทำให้เศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ไม่ว่าจะเป็นการนำเอาความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ และสมรรถนะ เพื่อให้การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง มีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ คุ่มค่า เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานสมรรถนะ นอกจากนี้องค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ การพัฒนาระบบในการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพียงแต่มีความแตกต่างกันคือระบบในการทำงานเมื่อมีการปรับเข้าสู่ระบบเรียบร้อยแล้วมีการปฏิบัติงานไปตามระบบ แต่ศักยภาพของบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาและปรับให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานรวมถึงความรู้ในด้านต่างๆของบุคลากรเป็นเรื่องที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนอกจากเป็นการเสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างดี แล้วยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ที่นับว่าเป็นสวัสดิการอันดีให้กับบุคลากรในองค์กรซึ่งจะทำให้บุคลากรได้รับความรู้เพื่อนำไปใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตระหนักในความสำคัญและจำเป็นของบุคลากรที่จะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) และการบริการที่ดี (Service Mind) จึงเห็นจัดโครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน” (Human Potential Development for Increasing Effective Work)

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้รับพัฒนาสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) และการบริการที่ดี (Service Mind)

2.2 เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้รับพัฒนาด้านกระบวนการความคิดเพื่อสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21

3. เป้าหมาย

3.1 เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

3.1.1 บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

3.2 เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

3.2.1 บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้รับพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) และการบริการที่ดี (Service Mind) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

3.2.2 บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้รับพัฒนาด้านกระบวนการความคิด เพื่อสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

4. กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับประโยชน์

บุคลากรและลูกจ้างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

5. พื้นที่ดำเนินการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

6. ระยะเวลาดำเนินโครงการ

มีนาคม – กันยายน 2567

7. งบประมาณ/แนวทางการดำเนินงาน

งบประมาณจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 350,000 บาท (สามแสนห้าหมื่นบาทถ้วน)

ที่	กิจกรรม/รายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลา/งบประมาณ				รวมงบประมาณที่ใช้
		ไตรมาส 1 (ต.ค.-ธ.ค.66)	ไตรมาส 2 (ม.ค.-มี.ค.67)	ไตรมาส 3 (เม.ย.-มิ.ย.67)	ไตรมาส 4 (ก.ค.-ก.ย.67)	
1	กิจกรรมที่ 1 โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สพป.ชัยภูมิ เขต 2 รายละเอียด ดังนี้ 1.1ค่าที่พัก (85*600 บาท *1คืน) 1.2 ค่าอาหารเช้า(85*150 บาท) 1.3 ค่าอาหารกลางวัน(85*300*1 มื้อ) 1.4 ค่าอาหารเย็น(85*350บาท*1 มื้อ) 1.5 ค่าอาหารว่าง(85*35*1มื้อ) 1.6 ค่าของที่ระลึก 1.7 ค่าจ้างเหมารถยนต์(40,000*2 คืน) 1.8 ค่าเบี้ยเลี้ยง(85*160 บาท) 1.9 ค่าวัสดุ				51,000 12,750 25,500 29,750 2,975 1,500 80,000 13,600 32,925	250,000
	รวมงบประมาณ กิจกรรมที่ 1				250,000	250,000

ที่	กิจกรรม/รายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลา/งบประมาณ				รวมงบประมาณที่ใช้
		ไตรมาส 1 (ต.ค.-ธ.ค.66)	ไตรมาส 2 (ม.ค.-มี.ค.67)	ไตรมาส 3 (เม.ย.-มิ.ย.67)	ไตรมาส 4 (ก.ค.-ก.ย.67)	
	กิจกรรมที่ 2 โครงการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่มืออาชีพ (หลักสูตร 2 วัน)รายละเอียดดังนี้ 2.1 ค่าอาหารกลางวัน (150*80*2 มื้อ) 2.2 ค่าอาหารว่าง (150*35*4 มื้อ) 2.3 ค่าตอบแทนวิทยากร(6*600 บาท) 2.4 ค่าพาหนะวิทยากร 2.5 ค่าวัสดุ			24,000 21,000 3,600 600 800		50,000
	รวมงบประมาณ กิจกรรมที่ 2			50,000		50,000
	กิจกรรมที่ 3 โครงการประกาศคำตถาคต ครั้งที่ 3 รายละเอียดดังนี้ 3.1 ค่าอาหารว่าง (45 โรงเรียน ะ ละ 12คน*25 บาท*1 มื้อ) 3.2 ค่าวิทยากร (3 ชม.*1,200 บาท.) 3.3 ค่าพาหนะวิทยากร 3.4 ค่าที่พักวิทยากร				13,500 3,600 2,000 900	20,000
	รวมงบประมาณ กิจกรรมที่ 3				20,000	20,000
	กิจกรรมที่ 4 โครงการพัฒนาศักยภาพลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่แทนนักการภารโรง รายละเอียดดังนี้ 4.1 ค่าอาหารกลางวัน(150คน*80*1 มื้อ) 4.2 ค่าอาหารว่าง (150*25*2 มื้อ) 4.3 ค่าวิทยากร (900*6 ชม.) 4.4 ค่าวัสดุ				12,000 1,650 5,400 13,950	30,000
	รวมงบประมาณ กิจกรรมที่ 4				30,000	30,000
	รวมงบประมาณ			50,000	300,000	350,000

หมายเหตุ ถัวจ่ายทุกรายการตามที่จ่ายจริง

8. ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPLs)

8.1 ข้าราชการครูและบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนามีความตระหนักและทัศนคติที่ดีต่องานที่รับผิดชอบและองค์กรสามารถดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 ข้าราชการครูและบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้รับพัฒนาสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) และการบริการที่ดี (Service Mind)

9.2 ข้าราชการครูและบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้รับพัฒนาด้านกระบวนความคิดเพื่อสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21

ส่วนที่ ๒

แนวทางการบริหารโครงการ

๑. การบริหารโครงการและงบประมาณ

แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อส่งมอบผลผลิตการให้บริการการศึกษาที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในแต่ละปีงบประมาณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงได้กำหนดกระบวนการนำแผนสู่การปฏิบัติและปัจจัยความสำเร็จ เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

การปฏิบัตินั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือของทุกส่วนในสังกัดที่จะมุ่งมั่นผลักดันการดำเนินงานแผนงาน/โครงการ ภายใต้กลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาครูและบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้จำเป็นต้องมีการระดมสรรพกำลังทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ ตลอดจนการสร้างความร่วมมือในการมีส่วนร่วมอย่างเป็นเอกภาพและการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศายุมิ เขต ๒ จึงกำหนดแนวทางที่สำคัญในการนำแผนสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนี้

๑.๑ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทุกระดับ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการ แปลงยุทธศาสตร์กลยุทธ์ภายใต้แผนพัฒนาครูและบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของเป้าประสงค์ที่ชัดเจน

๑.๒ ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารหน่วยงานต้องให้ความสำคัญในการใช้แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศายุมิ เขต ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป็นกรอบในการบริหารการดำเนินงานและการใช้งบประมาณของหน่วยงาน

๑.๓ ชี้แจง สร้างความรู้และความเข้าใจในสาระสำคัญของแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของแผนอย่างถูกต้องชัดเจน

๑.๔ ติดตามและประเมินผลตามแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ควรมีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานดังนี้

๑.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามความก้าวหน้าในแต่ละโครงการการประเมินผลสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยกำกับติดตามเป็น ๓ ระยะ คือ ก่อนดำเนินการระหว่างดำเนินการ และหลังการดำเนินการ พร้อมทั้งสรุปผลและรายงาน

๑.๔.๒ ใช้ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดของแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศายุมิ เขต ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มากำหนดเป็นเกณฑ์ที่สำคัญในการประเมินผล

๑.๔.๓ วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการ รวมทั้งมีระบบการกำกับดูแลให้โปร่งใส และเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๑.๕ การบริหารงบประมาณให้คำนึงถึงความคุ้มค่า คุ้มทุน ประหยัด และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนสูงสุด สอดคล้องกับกลยุทธ์จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และบูรณาการการดำเนินงานให้

สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการทำงานจะต้องถูกต้องตาม วัตถุประสงค์ของงบประมาณ และระเบียบวิธีการบริหารงบประมาณ การเงิน การคลัง

ปฏิทินการดำเนินงาน (Gantt Chart)

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗											
	ตค.	พย.	ธค.	มค.	กพ.	มีค.	เมย.	พค.	มิย.	กค.	สค.	กย.
๑. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	/	/										
๒. พิจารณาว่าบุคลากรของหน่วยงาน ที่สมควรจัดให้มีการฝึกอบรม	/	/										
๓. สรุปความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรม จัดลำดับความจำเป็นก่อน - หลัง	/	/										
๔. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสังกัด			/	/								
๕. สพป.ชย.๒ อนุมัติงบประมาณ				/	/	/	/	/	/	/	/	
๖. ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการที่วางแผนไว้				/	/	/	/	/	/	/	/	/
๗. รายงานผลการดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการ									/	/	/	/
๘. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ									/	/	/	/
๙. ประเมินผล สรุปแลรายงานผล									/	/	/	/

๒. แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒.๑ การพัฒนาผู้บริหาร

๒.๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส

๒.๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒.๒ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.๒.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส

๒.๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒.๓ การพัฒนาลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

๒.๓.๑ จัดให้ลูกจ้างและลูกจ้างชั่วคราวได้เข้ารับการพัฒนา หรือฝึกอบรม หรือดูงาน หรือเข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส

๒.๓.๒ เปิดโอกาสให้พนักงาน ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณสมบัติสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

๒.๓.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒.๔ การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่

๒.๔.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่

๒.๔.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่

๒.๔.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานภายใน ๓๐ วัน หลังจากได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง หรืออาจจะ ๓-๔ เดือน/ ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

๓. การติดตามและการประเมินผลโครงการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ กำหนดแนวทางติดตาม ประเมินผลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

การติดตาม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ ได้กำหนดระยะเวลาในการติดตามและประเมินโครงการ เป็น ๓ ระยะ คือ ๑) ก่อนดำเนินการ ๒) ระหว่างดำเนินการ ๓) หลังการดำเนินการ

การประเมินผล

๓.๑ ประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร

วิธีการ ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามหลังจากการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจของการจัดกิจกรรมในแต่ละครั้ง โดยนำผลการประเมินมาปรับปรุงการจัดกิจกรรมครั้งต่อไปและสรุปผลการดำเนินกิจกรรมรายปีดำเนินการโดยคณะกรรมการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ร่วมกับผู้รับผิดชอบ

๓.๒ ประเมินผลด้านการพัฒนาบุคลากร

วิธีการ

๓.๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรในระดับสำนักงานเขตพื้นที่ และระดับสถานศึกษา เพื่อประเมินโดยใช้แบบประเมินผลการนำความรู้จากการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อติดตามผลผู้เข้ารับการพัฒนาหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๓.๒.๒ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นสังเกตความก้าวหน้า/การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน จากนั้นประเมินผลความก้าวหน้าในแบบประเมินผลการนำความรู้จากการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการปฏิบัติงาน และประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

๓.๓ ประเมินผลตามตัวชี้วัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ ได้กำหนดตัวชี้วัดในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดตามจุดเน้นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ดังนี้

๓.๓.๑ ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ตรงตามความต้องการของบุคคล

๓.๓.๒ ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ทักษะกระบวนการคิด รวมทั้งการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

๓.๓.๓ ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย

๓.๓.๔ ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างเครือข่ายการเรียนรู้การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

๓.๓.๕ ศักยภาพของครูทุกคน สามารถนิเทศและช่วยเหลือครูให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

๔. การรายงานผลการประเมินโครงการ

การรายงานผล เป็นการรายงานผลโครงการให้ผู้เกี่ยวข้องทราบถึงผลการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายงบประมาณ ตลอดจนปัญหา อุปสรรค เพื่อทบทวน กำหนดมาตรการเพื่อปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาอย่างทันเหตุการณ์มีระบบวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด แบ่งการรายงานผลการดำเนินงานเป็น ๔ ไตรมาส ไตรมาสที่ ๑ รอบ ๓ เดือน , ไตรมาสที่ ๒ รอบ ๖ เดือน , ไตรมาสที่ ๓ รอบ ๙ เดือน และไตรมาสที่ ๔ รอบ ๑๒ เดือน ดังนี้

ไตรมาสที่ ๑ รอบการปฏิบัติงานระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๖ - ธันวาคม ๒๕๖๖

ไตรมาสที่ ๒ รอบการปฏิบัติงานระหว่างเดือน มกราคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๗

ไตรมาสที่ ๓ รอบการปฏิบัติงานระหว่างเดือน เมษายน ๒๕๖๗ - มิถุนายน ๒๕๖๗

ไตรมาสที่ ๔ รอบการปฏิบัติงานระหว่างเดือน กรกฎาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๗

คณะผู้จัดทำ

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. นายมนัส เจียมภูเขียว | ผอ.สพป.ชัยภูมิ เขต 2 |
| 2. นายวิจิตร นารอง | รอง ผอ.สพป.ชัยภูมิ เขต 2 |
| 3. นายโกละเมียด วรรณพิมพ์ | รอง ผอ. สพป.ชัยภูมิ เขต 2 |
| 4. นายนพดล ตลับแก้ว | รอง ผอ.สพป.ชัยภูมิ เขต 2 |
| 5. นางสาววิภาพร ยงเพชร | ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล |
| 6. นางสาวชนิษฐา ฐานสมบัติ | นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูฯ |
| 7.นางอัมพร เมตตา | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| 8. นางชนตตี ชำนาญ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| 9. นางสุภาวดี วิเศษสัตย์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| 10. นางธัญญารัตน์ ประกายเพชร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| 11.นางสาวจิราภรณ์ เสตะ | นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ |
| 12. นางสาวศรีรุ่ง บุตะเขียว | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| 13. นางประไพร ผัดวิเศษ | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน |

