



แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ

(Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)



018

**แผนการบริหาร
และพัฒนาศักยภาพบุคคล**

โรงเรียนวันครู 2504

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ



แผนการบริหาร และพัฒนาคณาจารย์บุคคล



โรงเรียนวันครู 2504
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นแผนการบริหารงานที่ใช้เป็นข้อบ่งชี้ในการทำงาน ศึกษา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนจะนำไปปฏิบัติให้ถูกต้อง และสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียนและกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

โรงเรียนวันครู 2504 หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนต่อไป

สารบัญ

	เรื่อง	หน้า
	คำนำ	ก
	สารบัญ	๗
	ข้อมูลพื้นฐาน	1
	ทิศทางการพัฒนาของโรงเรียน	3
	โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน	5
	แนวคิดหลักในการบริหารงานบุคคล	6
	วัตถุประสงค์	6
	ขอบข่ายงานบุคคล	7
	แผนการดำเนินงาน ปี งบประมาณ 2567	17
	โครงการพัฒนาบุคลากร	18
	โครงการจัดจ้างครู และบุคลากรทางการศึกษา	23

ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน

โรงเรียนวันครู 2504 ที่ตั้ง หมู่ 5 ตำบลเกาะโพธิ์ อำเภopakพลี จังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โทร - โทรสาร - e-mail - website - เปิดสอนระดับชั้นอนุบาล 2 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีพื้นที่ 6 ไร่ เขตพื้นที่บริการมี 7 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านห้วยโรง, หมู่ 2 บ้านเกาะโพธิ์, หมู่ 3 บ้านสะแกชิง, หมู่ 4 บ้านดงข่า, หมู่ 5 บ้านคลองกระทุ่ม, หมู่ 6 บ้านท่าขอน และหมู่ 7 บ้านหัวไผ่

ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนวันครู 2504 เดิมชื่อโรงเรียนวัดห้วยโรง เปิดสอนเมื่อ วันที่ 27 สิงหาคม 2477 เปิดสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 4 โดยเรียนบนศาลาการเปรียญวัดห้วยโรง ต่อมาศาลาการเปรียญชำรุดทรุดโทรมมากชาวบ้านจึงช่วยกันจัดหาทุนประมาณ 10,000.- บาท เพื่อสร้างโรงเรียน แต่ก็สร้างได้เพียงเสาเท่านั้น ใน พ.ศ. 2503 กระทรวงศึกษาธิการได้มีความประสงค์บริจาคเงินเพื่อสร้างโรงเรียนวันครู โดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องสร้างติดถนนสุวรรณศร โรงเรียนวัดห้วยโรงมีผู้บริจาคที่ดินประมาณ 6 ไร่ และติดถนนถนนสุวรรณศร กระทรวงศึกษาธิการจึงมีมติสร้างโรงเรียนวันครู แทนโรงเรียนวัดห้วยโรงขึ้น และได้ทำพิธีเปิดโรงเรียนเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2504 และให้ชื่อว่า โรงเรียนวันครู 2504 ต่อมา พ.ศ. 2540 บริษัทชีว - เนชั่นแนล จำกัด บริจาคเงินสร้างอาคารเรียน แบบ สปช.105/29 ใต้ถุนสูง จำนวน 4 ห้องเรียน และมีผู้มีจิตศรัทธาส่งต่อเติม ชั้นล่างเพิ่มอีก 4 ห้องเรียน จึงได้ขออนุญาตรื้อถอนอาคาร แบบ ป 1 ก ใต้ถุนต่ำเพื่อสร้างอาคาร แบบ สปช. 105/29 แทนจนถึงปัจจุบัน

โรงเรียนวันครู 2504 มีอาคาร แบบ ป 1 ก อีก 1 หลัง จำนวน 2 ห้องเรียน เมื่อ พ.ศ. 2549 ได้รับเงินบริจาคจากประชาชน เพื่อซ่อมแซมอาคารใหม่ และได้รับงบประมาณต่อเติมอาคารเรียน ป 1.ก จากทางราชการ จึงได้ต่อเติมห้องเรียนเพิ่มอีก 1 ห้องเรียน รวมเป็น 3 ห้องเรียน จนถึงปัจจุบัน สภาพทางภูมิศาสตร์เป็นที่ราบลุ่ม เหมาะกับการทำเกษตรกรรม

ภารกิจของโรงเรียน

ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนจัดบริการทางการศึกษาในระดับอนุบาล 2 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้แก่นักเรียนในเขตบริการ หมู่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ตำบลเกาะโพธิ์ อำเภopakพลี จังหวัดนครนายก และนักเรียนนอกเขตบริการที่เข้ามาเรียนในโรงเรียนได้แก่ หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านใหญ่ อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก โดยใช้หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

โรงเรียนมีภารกิจหลักในการบริหารงานโรงเรียน 4 งาน คือ

1. งานวิชาการ
2. งานบุคลากร
3. งานงบประมาณ
4. งานบริหารทั่วไป

ปัจจัยในการจัดการศึกษา

ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนมีปัจจัยในการจัดการศึกษา ในด้านจำนวนนักเรียน อัตรากำลังครู ดังนี้

1. จำนวนนักเรียน

ระดับชั้นเรียน	จำนวนห้อง	เพศ		รวม	เฉลี่ย
		ชาย	หญิง		ต่อห้อง
อ.2	1	-	-	-	
อ.3	1	1	4	5	
ป.1	1	5	5	10	
ป.2	1	4	3	7	
ป.3	1	1	1	2	
ป.4	1	3	0	3	
ป.5	1	4	6	11	
ป.6	1	7	7	14	
รวมทั้งหมด	8	28	29	57	

2. จำนวนบุคลากร

ครูประจำการ

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	อายุ	อายุราชการ	ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	วุฒิ	วิชา เอก	สอนวิชา/ ชั้น
1	นางสาวนิภาภัทร วรรณาลัย			ผู้อำนวยการ/ชำนาญการพิเศษ	ปริญญาโท	บริหารการศึกษา	-
2	นายเลิศศักดิ์ สุขสวัสดิ์	58	30	ครู/ชำนาญการพิเศษ	ปริญญาตรี	พลศึกษา	ป.6
3	นางสาวพัชรภรณ์ เขียวนรภัย	34	5	ครู	ปริญญาตรี	ภาษาอังกฤษ	ป.5
4	นายศราวุธ บัณพ	27	4	ครู	ปริญญาตรี	วิทยาศาสตร์	ป.2-3
5	นางสาวเพ็ญศิริ กลิ่นเมือง	41	2	ครู	ปริญญาตรี	ภาษาไทย	ป.1
6	นางสาวราตรี ช่างวงศ์	31	2	ครู	ปริญญาตรี	คณิตศาสตร์	ป.4

ครูอัตราจ้าง

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	อายุ	ประสบการณ์ การสอน (ปี)	วุฒิ	วิชา เอก	สอน วิชา/ชั้น	จ้างด้วยเงิน
1	นางสาววิพาพร รอดประเสริฐ		-	ศศ.บ.	การศึกษาปฐมวัย	อ.2 - อ.3	บริจาค

ทิศทางการพัฒนาของโรงเรียนวันครู 2504

โรงเรียนวันครู 2504 ได้วางทิศทางของโรงเรียน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายผลผลิตหลัก ดังนี้

❁ ข้อมูลผู้บริหาร

ผู้อำนวยการโรงเรียน ชื่อ ชื่อ-สกุล นางสาวนิภาภัทร วรรณาลัย
วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาโท สาขา การบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 081-4116964 e-mail nipapat6964@gmail.com
ดำรงตำแหน่งรักษาการที่โรงเรียนนี้ตั้งแต่ 25 ธันวาคม 2566 จนถึงปัจจุบัน

❁ ปรัชญาโรงเรียน

ปัญญา โลกสมิ ปชโชโต
ปัญญาเป็นแสงสว่างในโลก

❁ วิสัยทัศน์

โรงเรียนวันครู 2504 มุ่งจัดการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่วิถีการปฏิบัติ ส่งเสริมด้านการออม เสริมสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาพัฒนาการศึกษา ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

❁ พันธกิจ

1. พัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมทันสมัย มุ่งให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านการออม
2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี พัฒนาการจัดการเรียนการสอน
3. ส่งเสริมบุคลากรจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่วิถีการปฏิบัติ
4. พัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน
5. ส่งเสริมให้ชุมชนผู้ปกครององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
6. จัดโครงการ/กิจกรรมตามนโยบาย/จุดเน้นตามแนวปฏิรูปการศึกษา

❁ เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีคุณภาพตามหลักสูตรและมีคุณลักษณะด้านการออมตามที่สถานศึกษากำหนด
2. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์การประเมิน มาตรฐานการศึกษาชาติ
3. มีแหล่งเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ที่มีความเกี่ยวข้องทุกฝ่าย
4. ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิดและใฝ่เรียนรู้
5. ผู้เรียนสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการค้นคว้า และจัดการเรียนรู้โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่วิถีการปฏิบัติ
6. ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
7. ผู้บริหารสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
8. คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ชุมชน ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
9. จัดโครงการ/กิจกรรมตามนโยบาย/จุดเน้นบรรลุเป้าหมาย

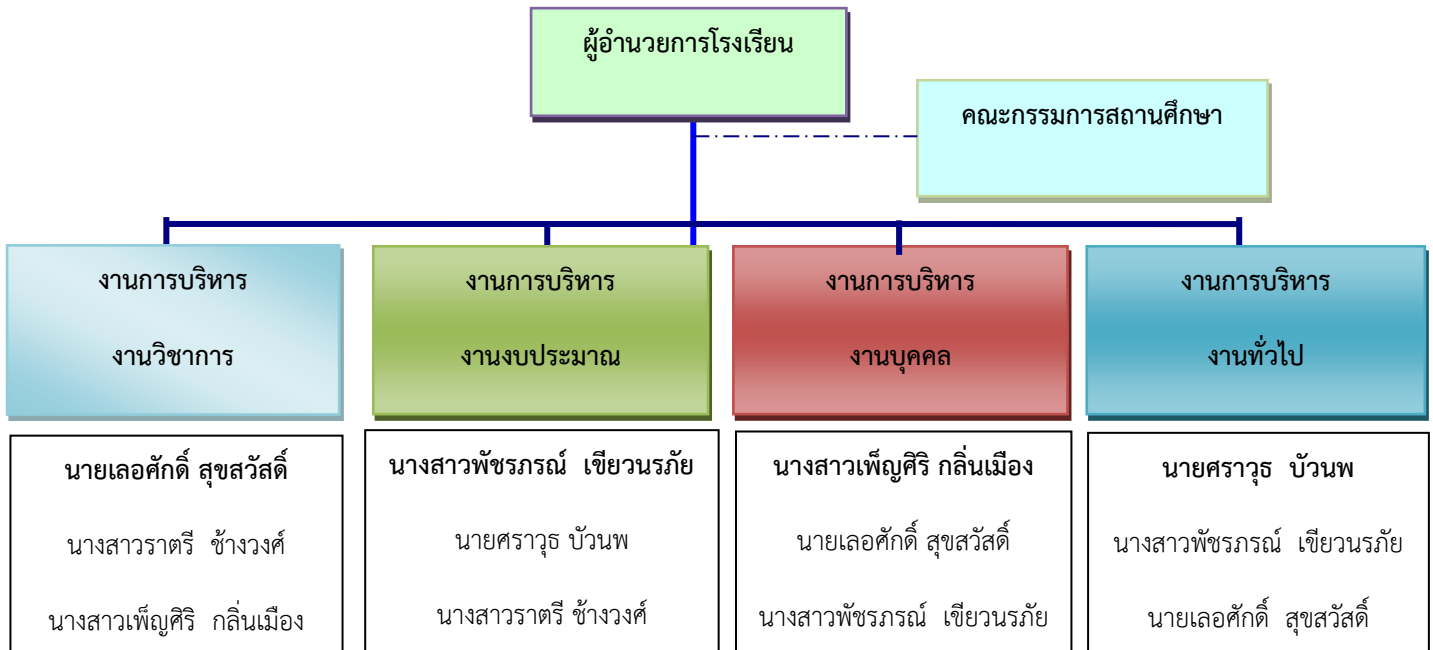
❁ อัตลักษณ์

“การออมทรัพย์”

❁ เอกลักษณ์

“โรงเรียนสะอาด บรรยากาศร่มรื่น”

โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนวันครู 2504



แนวคิดหลักในการบริการงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้ เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญ กำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามในหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ครู

3. เพื่อส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของบุคลากรภายในโรงเรียนแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะวิชาชีพครู
5. เพื่อประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนา โรงเรียน
6. เพื่อส่งเสริมให้คณะครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
7. เพื่อส่งเสริมให้คณะครูปฏิบัติตนในการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ขอบข่ายงานบุคลากร

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
21. การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ขอบข่ายและบทบาทหน้าที่

1. การวางแผนอัตรากำลัง

บทบาทและหน้าที่

1. วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของโรงเรียน
2. จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด
3. นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษา
4. นำแผนอัตรากำลังของโรงเรียนสู่การปฏิบัติ

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทบาทและหน้าที่

1. สถานศึกษาจัดทำภาระงาน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

บทบาทและหน้าที่

1. ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีที่ได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
 - 1.1 การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา อื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
 - 1.2 การบรรจุแต่งตั้ง ผู้ชำนาญหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง
 - 1.2.1 ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง ต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ.
 - 1.2.2 เมื่อ ก.ค.ศ. อนุมัติแล้วให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
 - 2.1 กรณีลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
 - 2.2 กรณี ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีอื่น นอกเหนือจากข้อ 2.1
 สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บทบาทและหน้าที่

1. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่ การศึกษา หรือเขตพื้นที่ การศึกษาอื่น ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1 เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการนำเสนอ
อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้าย แล้วแต่กรณี

1.2 บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่รับย้ายมาจาก
สถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือ เขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา

1.3 รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัว ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเพื่อจัดทะเบียนประวัติต่อไป

2. การโอนหรือเปลี่ยนสภาพของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแนวทางการปฏิบัติ (ม.58) ดังนี้

2.1 เสนอคำร้องขอโอนข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา
เพื่อดำเนินการต่อไป

2.2 บรรจุแต่งตั้งตามเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
กำหนด

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน บทบาทและหน้าที่

1. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 การเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ ตามแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1.1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี
ความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

1.1.2 คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาตามกฎ ก.ค.ศ.
ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน

1.1.3 ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน
ต้องชี้แจงเหตุผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังกล่าวทราบ

1.1.4 คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาตามกฎ ก.ค.ศ.ว่า
ด้วยการเลื่อนเงินเดือน

1.1.5 ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีไม่สั่งไม่เลื่อนเงินเดือนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน
ต้องชี้แจงเหตุผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังกล่าวทราบ

1.1.6 กรณีเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาที่ถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.1.7 รายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

1.2 การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการ ตามแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1.2.1 แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการขอเห็นชอบไปยังคณะกรรมการ

1.2.2 ส่งเงินเดือนให้แก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

1.2.3 รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการต่อไป

1.3 การเลื่อนเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย ตามแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1.3.1 ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย จากโรงเรียนหรือสถานฝึกอบรม ฯลฯ

1.3.2 ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.3.3 ส่งเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

1.3.4 รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6. การลาทุกประเภท

บทบาทและหน้าที่

1. จัดทำและปรับปรุงข้อมูลครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบัน
2. ดูแลระบบเครื่องบันทึกเวลาปฏิบัติราชการของบุคลากรและดำเนินการเกี่ยวกับการบันทึกเวลาปฏิบัติราชการ
3. ตรวจสอบการลงเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ทุกวัน และรวบรวม นำเสนอต่อผู้บริหารรับทราบและพิจารณา
4. สรุปการมาปฏิบัติราชการของข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว และรายงานผู้บริหาร ในรอบ 1 เดือน
5. จัดทำแบบฟอร์มการลา
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการลาทุกประเภทและนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณา
7. รายงานสรุปวันลาประจำปีงบประมาณต่อผู้บริหารและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
8. จัดทำทำเนียบบุคลากรของโรงเรียน

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

บทบาทและหน้าที่

1. ดูแลเรื่องวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง ดำเนินการโดยผู้อำนวยการโรงเรียน ในกรณีต่อไปนี้

1.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรงแนวทางปฏิบัติ กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการ

สอบสวนเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง และความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำความผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.1.3 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรงแนวทางปฏิบัติกรณีความผิดวินัยร้ายแรง

1.2.1 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน กรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

1.2.2 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ลงโทษ

1.2.3 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกตามการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

1.2.4 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. แนวปฏิบัติการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

2.1 ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 ดำเนินการให้ความรู้ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ฯลฯ

2.3 หมั่นสังเกต ตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุ เพื่อมิให้

ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยตามควรแก่กรณี

3. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากร ตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตรวจสอบการแต่งกายของบุคลากร จัดรวบรวมสารสนเทศ ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวินัยและการรักษาวินัย ทั้งดำเนินการแก้ไขปัญหาคุศลกรที่ไม่ปฏิบัติตามวินัย

4. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

บทบาทและหน้าที่

1. แนวการปฏิบัติการให้ออกจากราชการไว้ก่อน

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วยครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)

1.2 รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. แนวการปฏิบัติการให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. แล้วยังสามารถดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้

2.1 กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ

2.1.1 ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย

2.1.2 ถ้าผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

2.1.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ

2.2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ

2.2.2 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3 กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่ง

กฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย (ม.30 (1)) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นตาม (ม.30 (1)) กรณีเป็นคนไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบหรือเป็นโรคที่กำหนดใน กฎ ก.ค.ศ. (ม.30 (5)) กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี (ม.30 (5) (7)) กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (ม.30 (8)) หรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย(ม.30 (9))

2.3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามคุณสมบัติในมาตรา 30 (1) (4) (5) (7) (8) หรือ (9) แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ 6.3 (1) ออกจากราชการ

2.3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ม.30 (3))

2.4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ผู้ใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป (มาตรา 3, (3))

2.4.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.4.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามีมติเห็นว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 (3) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

2.5 กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

2.5.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องหรือประพฤติปฏิบัติตนไม่เหมาะสม

2.5.2 ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถ ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเป็นผู้ประพฤติตนไม่เหมาะสม ให้สั่งยุติเรื่องแต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้

หย่อนความสามารถบพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤตินไม่เหมาะสม ให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

2.5.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จ บำนาญเหตุทดแทน

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

บทบาทและหน้าที่

1. การอุทธรณ์แนวทางปฏิบัติการอุทธรณ์

1.1 การอุทธรณ์กรณีความผิดไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ยื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. กำหนด

1.2 กรณีอุทธรณ์กรณีความผิดร้ายแรง ให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ยื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. การร้องทุกข์แนวปฏิบัติการร้องทุกข์

2.1 กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

2.2 กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

12. การออกจากราชการ

บทบาทและหน้าที่

1. แนวปฏิบัติการลาออกจากราชการ

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครู ครูผู้ช่วย และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

1.2 รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. แนวปฏิบัติการให้ออกจากราชการ กรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.1 ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

2.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมหรือพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

2.4 รายงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

3. แนวปฏิบัติการออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการหากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

บทบาทและหน้าที่

1. จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรในโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นปัจจุบัน

2. การจัดทำและการเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ตามแนวทางการปฏิบัติดังนี้

2.1 โรงเรียนจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน

2 ฉบับ

2.2 โรงเรียนเก็บไว้ 1 ฉบับ ส่งไปเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน

1 ฉบับ

2.3 เปลี่ยนแปลงและบันทึกข้อมูลลงในทะเบียนประวัติ

3. การแก้ไขวันเดือนปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง ตามแนวทางการปฏิบัติ

3.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง ประสงค์จะขอแก้ไข วันเดือน ปีเกิด ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนด โดยแนบเอกสารต่อผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นประกอบด้วย สุตินบัตร ทะเบียนราษฎร หลักฐานทางการศึกษา

3.2 ตรวจสอบความถูกต้อง

3.3 นำเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติการแก้ไขต่อ ก.ค.ศ.

3.4 ดำเนินการแก้ไขในทะเบียนประวัติ

3.5 แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการ เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

บทบาทและหน้าที่

1. จัดรวบรวมเอกสารในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2. สำนวจความต้องการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของคณะครูและบุคลากร

3. ส่งเสริมและสนับสนุนขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของคณะครูและบุคลากรในโรงเรียน

4. จัดทำแฟ้มข้อมูลการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของคณะครูและบุคลากรในโรงเรียน

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทบาทและหน้าที่

1. สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
2. ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด
3. ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะทางการศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

บทบาทและหน้าที่

1. จัดทำแผนหรือโครงการสำหรับงานส่งเสริมและการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรในโรงเรียน
2. ดูแลสวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นโครงการสำหรับงานส่งเสริมและการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรในโรงเรียน
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ
4. ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้สวัสดิการตามความเหมาะสม
5. ส่งเสริมกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจในวันครบรอบวันเกิดครู บุคลากรย้ายเข้า- ย้ายออก/เกษียณ /การ ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/ สำเร็จการศึกษาที่สูงขึ้น /ได้รับวิทยฐานะเพิ่ม ดำเนินการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและ บุคลากรในสถานศึกษาเนื่องในโอกาสต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ปฏิบัติอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

บทบาทและหน้าที่

1. จัดวางแผนเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนมีโอกาสพัฒนาวิชาชีพ ตนเอง โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ
2. วิเคราะห์สภาพงานพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระเบียบ กฎหมาย แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
3. จัดระบบและวางแผนในการจัดท าคู่มีมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาให้สอดคล้องกับแบบแผนของทางราชการและโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน
4. ประสานงานการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน ภาระงานมาตรฐาน การปฏิบัติงาน มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู และบุคลากรในโรงเรียน
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการขอมิ/ต่ออายุ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
6. วางแผนดำเนินการคัดเลือกสรรหาครูดีเด่น ลูกจ้างดีเด่น ประเภทสาขาวิชาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ
7. ส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์ เกื้อกูลและความมั่นคงของผู้ประกอบอาชีพ
8. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สาระสำคัญ ในพระราชบัญญัติภาคครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546ปี ละครั้ง
9. กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณครูทุกภาคเรียน
10. ประสานสิทธิหน้าที่ของสมาชิกคุรุสภาให้แก่ทุกคน

**18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
บทบาทและหน้าที่**

1. จัดรวบรวมเอกสารเกี่ยววินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียน
2. จัดทำแฟ้มข้อมูลเกี่ยวกับการทำผิดเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียน

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

**20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น**

แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ที่	โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. การพัฒนาแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคล				
1.1	- จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาท	-	พ.ค. 67 - มี.ค. 68	กลุ่มบริหารงานบุคคล
1.2	- บริหารจัดการอัตรากำลัง เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และการหมุนเวียนข้าราชการ	-	พ.ค. 67 - มี.ค. 68	
1.3	- โครงการจัดจ้างครูและบุคลากรจัดจ้างครูหรือบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 อัตรา ในอัตราเดือนละ 6,000 บาท จำนวน 12 เดือน	72,000	พ.ค. 67 - มี.ค. 68	นางสาวพัชรภรณ์ เขียวนรภัย
2. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
2.1	โครงการพัฒนาบุคลากร			นางสาวเพ็ญศิริ กลิ่นเมือง
	- สร้างขวัญกำลังใจยกย่องเชิดชูเกียรติ	1,000	พ.ค. 67 - มี.ค. 68	
	- ส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพ	5,000	พ.ค. 67 - มี.ค. 68	
	- ส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม	-	พ.ค. 67 - มี.ค. 68	
	- ศึกษาดูงาน	12,800	มี.ค. 68	
	รวม	18,800		

โครงการ	โครงการพัฒนาบุคลากร
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
นโยบายและจุดเน้น สพฐ.	ข้อที่ 10 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
จุดเน้นสพ.นย.	ปฐมวัยมีพัฒนาการครบทุกด้าน และรักการอ่านเป็นนิจอประถมศึกษา
สอดคล้องกับมาตรฐาน	มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ
กลุ่มที่รับผิดชอบ :	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบโครงการ :	นางสาวเพ็ญศิริ กลิ่นเมือง

1. หลักการและเหตุผล

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานสอน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานสอน เข้ารับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องทุกปี และต้องพัฒนาในหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรอง หรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด นั้น

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทเป็นผู้นำในกระบวนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีพุทธศักราช 2551 (ปรับปรุง พุทธศักราช 2561) กำหนดไว้ ดังนั้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน จึงต้องพัฒนาวิชาชีพของตนเองและแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

โรงเรียนวันครู 2504 เล็งเห็นความสำคัญของเรื่องดังกล่าวข้างต้นเป็นอย่างยิ่ง จึงได้ดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา 2567 เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเอง และมีวิธีการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่ทันสมัย และมีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการศึกษาในอนาคต

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากร พัฒนาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และนำไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างประมาณตน (พอประมาณ)

2.2 เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากร พัฒนาตนเองตามแนวทาง SWOT ของโรงเรียน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร (มีเหตุผล)

2.3 เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากร เข้าร่วมกิจกรรมที่หลากหลายให้เกิดทักษะและความรู้ที่รอบด้าน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (มีภูมิคุ้มกัน)

2.4 เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีความรู้ เข้าใจ มีแนวทางในการจัดการศึกษาให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน (มีความรู้)

2.5 เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน (คุณธรรม)

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ (ผลผลิต / out put)

1. ครูและบุคลากรทุกคนเข้ารับการพัฒนาดตนเอง

2. ครูและบุคลากร พัฒนาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และนำไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างประมาณตน ร้อยละ 80 (พอประมาณ)

3. ครูและบุคลากร พัฒนาตนเองตามแนวทาง SWOT ของโรงเรียน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ร้อยละ 80 (มีเหตุผล)
4. ครูและบุคลากร เข้าร่วมกิจกรรมที่หลากหลายให้เกิดทักษะและความรู้ที่รอบด้านเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 80 (มีภูมิคุ้มกัน)
5. ครูและบุคลากร มีความรู้ เข้าใจ มีแนวทางในการจัดการศึกษาให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน ร้อยละ 80 (มีความรู้)
6. ครูและบุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 80 (คุณธรรม)

3.2 เชิงคุณภาพ (ผลลัพธ์ / out come)

1. ระดับความสำเร็จของครูและบุคลากร สามารถพัฒนาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และนำไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างประมาณตน (พอประมาณ)
3. ระดับความสำเร็จของครูและบุคลากร พัฒนาตนเองตามแนวทาง SWOT ของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร (มีเหตุผล)
4. ระดับความสำเร็จของครูและบุคลากร เข้าร่วมกิจกรรมที่หลากหลายให้เกิดทักษะและความรู้ที่รอบด้านเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (มีภูมิคุ้มกัน)
5. ระดับความสำเร็จของครูและบุคลากร มีความรู้ เข้าใจ มีแนวทางในการจัดการศึกษาให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน (มีความรู้)
6. ระดับความสำเร็จของครูและบุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน (คุณธรรม)

4. วิธีดำเนินการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรมหลัก	ระยะเวลา(ระบุ)	ผู้รับผิดชอบ
1	กิจกรรมที่ 1 ประชุมคณะทำงาน	พฤษภาคม 2567	ผู้บริหาร คณะทำงาน
	1.1 แต่งตั้งคณะทำงาน		
	1.2 วางแผนการดำเนินงาน		
	1.3 ประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติ		
2	กิจกรรมที่ 2 ดำเนินงานตามโครงการ	ตลอดปีการศึกษา	ผู้บริหาร คณะทำงาน
	2.1 สร้างขวัญกำลังใจยกย่องเชิดชูเกียรติ		
	2.2 ส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพ		
	2.3 ส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม		
2.4 ศึกษาดูงาน			
3	กิจกรรมที่ 3 การประเมินผลโครงการ	ตุลาคม 2567 มีนาคม 2568	ครูพิเศษศิริ
	3.1 ประเมินผลโครงการ		
	3.2 สรุปผลการดำเนินงาน / รายงานโครงการ		

5. ระยะเวลา และสถานที่ดำเนินการ

- ✓ ดำเนินการ เดือน พฤษภาคม 2567 – มีนาคม 2568
- ✓ สถานที่ดำเนินการโรงเรียนวันครู 2504

6. งบประมาณ

จำนวน 18,800 บาท จากแผนงบประมาณ : พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
(ขอถัวจ่ายทุกรายการ) รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

กิจกรรมและรายละเอียดในการใช้งบประมาณ	งบประมาณ ที่ใช้	งบประมาณจำแนกตามหมวด รายจ่าย		
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้ สอย	ค่าวัสดุ
กิจกรรมที่ 1 สร้างขวัญกำลังใจยกย่องเชิดชูเกียรติ	1,000			1,000
กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพ	5,000		5,000	
กิจกรรมที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม				
กิจกรรมที่ 4 ศึกษาดูงาน	12,800			12,800
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	18,800			18,800

7. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

ปัจจัยความเสี่ยง

- ไม่มีปัจจัยความเสี่ยง

แนวทางการบริหารความเสี่ยง


- ไม่มีปัจจัยความเสี่ยง

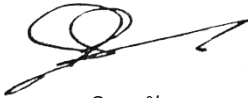
8. การประเมินผล /ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย


ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล
เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ 1. ครูและบุคลากรทุกคนเข้ารับการพัฒนาตนเอง	100	การรายงาน	แบบรายงานการอบรม/วุฒิบัตร
2. ครูและบุคลากร พัฒนาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และนำไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างประมาณตน (พอประมาณ)	ร้อยละ 80	การรายงาน	รายงานผลการอบรมและพัฒนาตนเอง รายงานผลการปฏิบัติงาน
3. ครูและบุคลากร พัฒนาตนเองตามแนวทาง SWOT ของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร (มีเหตุผล)	ร้อยละ 80	การรายงาน	รายงานผลการพัฒนาวิชาชีพของตนเองและ รายงานผลการปฏิบัติงาน
4. ครูและบุคลากร เข้าร่วมกิจกรรมที่หลากหลายให้เกิดทักษะและความรู้ที่รอบด้านเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (มีภูมิคุ้มกัน)	ร้อยละ 80	การรายงาน	รายงานผลการพัฒนาวิชาชีพของตนเองและ รายงานผลการปฏิบัติงาน
5. ครูและบุคลากร มีความรู้ เข้าใจ มีแนวทางในการจัดการศึกษาให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน (มีความรู้)	ร้อยละ 80	สังเกต/นิเทศ	บันทึกการนิเทศ
6. ครูและบุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน (คุณธรรม)	ร้อยละ 80	สังเกต/สอบถาม	แบบสังเกต/ แบบสอบถาม

9. ผลลัพธ์ / ผลผลิต ที่เกิดจากโครงการ (ผลที่เกิด/ส่งผลถึง ผู้เรียน อย่างไร)

ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และนำไปปรับใช้ ในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม (พอประมาณ) ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร (มีเหตุผล) นอกจากนี้ ครูและบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองเกิดทักษะและความรู้ที่รอบด้านสามารถปรับตัวให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง (มีภูมิคุ้มกัน) ซึ่งส่งผลให้ครูดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิด ผลประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน (มีความรู้) ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (คุณธรรม)

ลงชื่อ  ผู้รับผิดชอบ
(นางสาวเพ็ญศิริ กลิ่นเมือง)
ตำแหน่ง ครู โรงเรียนวันครู 2504

ลงชื่อ  ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายประเดิม วังอาษา)
ตำแหน่ง ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลงชื่อ  ผู้อนุมัติโครงการ
(นางสาวนิภาภัทร วรรณาลัย)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวันครู 2504

โครงการ	จัดจ้างครูและบุคลากรทางการศึกษา
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
นโยบายและจุดเน้น สพฐ.	ข้อที่ 7 จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ
จุดเน้นสพป.นย.	ปฐมวัยมีพัฒนาการครบทุกด้าน
สอดคล้องกับมาตรฐาน	มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ
กลุ่มที่รับผิดชอบ	กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางสาวพัชรภรณ์ เขียวนรภัย

1. หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความขาดแคลนบุคลากรของ โรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น จึงต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามสาขาวิชาเอกตั้งนั้นทางโรงเรียน จึงมีความจำเป็นที่จะต้อง จ้างครูอัตราจ้าง และบุคลากรโดยใช้เงินอุดหนุนทั่วไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อบริหารอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูอัตราจ้างจากเงินอุดหนุนทั่วไป ให้เหมาะสมกับสภาพอัตรากำลังของโรงเรียน

2.2 เพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูอัตราจ้างที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามความต้องการของโรงเรียน

3. เป้าหมาย

เชิงปริมาณ (ผลผลิต / out put)

1. โรงเรียนมีครูอัตราจ้างที่จ้างจากเงินบริจาคจำนวน 1 อัตรา
2. โรงเรียนมีครูและบุคลากรทางการศึกษาครบตามจำนวนที่โรงเรียนต้องการ/ขาดแคลน

เชิงคุณภาพ (ผลลัพธ์ / out come)

1. โรงเรียนดำเนินการสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูอัตราจ้าง ที่จ้างจากเงินบริจาค เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดถูกต้อง โปร่งใส ไม่มีการร้องเรียนใด ๆ
2. โรงเรียนมีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถตรงตามที่ต้องการ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อการจัดการศึกษา ส่งผลให้ นักเรียนมีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

4. วิธีดำเนินการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรมหลัก	ระยะเวลา(ระบุ)	ผู้รับผิดชอบ
1	กิจกรรมที่ 1 ประชุมคณะทำงาน	พฤษภาคม 2567	ผู้บริหาร คณะทำงาน
	1.1 แต่งตั้งคณะทำงาน		
	1.2 วางแผนการดำเนินงาน		
	1.3 ประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติ		
2	กิจกรรมที่ 2 ดำเนินงานตามโครงการ	ตลอดปีการศึกษา	คณะทำงาน
	2.1 กำหนดคุณสมบัติและสาขาวิชาเอกโดยการจัดจ้างครูอัตราจ้าง หรือบุคลากรทางการศึกษาในสาขาที่ขาดแคลน		
	2.2 ขออนุมัติคณะกรรมการสถานศึกษา		
	2.3 ดำเนินการจัดจ้างครูหรือบุคลากรทางการศึกษา		
3	กิจกรรมที่ 3 การนิเทศติดตามผล	ตุลาคม 2567 เมษายน 2568	ครูพัชรภรณ์
	3.1 สรุปผลการดำเนินงาน/รายงานโครงการ		

5. ระยะเวลา และสถานที่ดำเนินการ

ดำเนินการเดือนพฤษภาคม 2567 – เมษายน 2568
สถานที่ดำเนินการโรงเรียนวันครู 2504

6. งบประมาณ

จำนวน 72,000 บาท จากเงินบริจาค : รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

กิจกรรมและรายละเอียดในการใช้งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้	งบประมาณจำแนกตามหมวดรายจ่าย		
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ
กิจกรรมที่ 1 จัดจ้างครู หรือบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 อัตรา ในอัตราเดือนละ 6,000 บาท จำนวน 12 เดือน	72,000.-	72,000.-	-	-
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	72,000.-	72,000.-	-	-

7. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

ปัจจัยความเสี่ยง

- มีการปรับเปลี่ยนครูอัตราจ้างบ่อยครั้งเนื่องจากครูสอบบรรจุเป็นข้าราชการได้
- แนวทางการบริหารความเสี่ยง
คัดเลือกตามสภาพความเหมาะสมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น


8. การประเมินผล /ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล
<u>เชิงปริมาณ</u> 1. โรงเรียนมีแผนอัตรากำลังครูที่จ้างจากเงินบริจาค	100	การคำนวณอัตรากำลัง	ข้อมูลอัตรากำลัง
2. โรงเรียนมีครูและบุคลากรทางการศึกษาครบตามจำนวนที่โรงเรียนต้องการ/ความจำเป็น	100	จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาครบชั้น/ ครบวิชา	ข้อมูลอัตรากำลัง
<u>เชิงคุณภาพ</u> 1. โรงเรียนมีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถตรงตามที่ต้องการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อการจัดการศึกษาส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	100	ประเมินผลการปฏิบัติงาน	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน


9. ผลลัพธ์ / ผลผลิต ที่เกิดจากโครงการ (ผลที่เกิด/ส่งผลถึง ผู้เรียน อย่างไร)

9.1 โรงเรียนมีอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูอัตรากำลังจากเงินอุดหนุนทั่วไป

9.2 โรงเรียนมีครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูอัตรากำลังที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการ/ความจำเป็น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลงชื่อ  ผู้รับผิดชอบ/ผู้เสนอโครงการ
(นางสาวพิชกรณีย์ เขียวรภัย)

ตำแหน่งครู โรงเรียนวันครู 2504

ลงชื่อ  ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายประเดิม วังอาษา)

ตำแหน่งครู ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลงชื่อ  ผู้อนุมัติโครงการ
(นางสาวนิภาภัทร วรรณาลัย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวันครู 2504