



ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. โครงการการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจ การประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ใหม่	98,000	บาท
2. โครงการจัดทำและพัฒนาข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและอัตราจ้าง (ข้อมูล 10 มิ.ย.)	20,000	บาท
3. โครงการจัดทำแผนความต้องการครูในสถานศึกษา ราย 10 ปี (2561-2570)	20,000	บาท
4. โครงการการพัฒนาวิชาชีพตามสมรรถนะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	66,830	บาท
5. โครงการการส่งเสริมเกียรติคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่น	23,000	บาท
6. โครงการการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	119,600	บาท
7. โครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยระบบ TEPE Online	114,050	บาท
8. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริการและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1	42,640	บาท
9. โครงการส่งเสริมขวัญกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	12,430	บาท
10. โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานครูผู้ช่วยสู่การเป็นมืออาชีพ ในประชาคมอาเซียน	44,450	บาท
11. โครงการติดตามการดำเนินงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา	39,000	บาท
12. โครงการอบรมเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันการทุจริตของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	100,000	บาท

สรุป โครงการ 12 งบประมาณ 700,00 บาท

โครงการไม่มีงบประมาณรองรับ (รอการจัดสรรงบประมาณ)

1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1	442,380	บาท
2. โครงการส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาตนเอง ID Plan	248,900	บาท
3. โครงการอบรมสัมมนาการพัฒนาศักยภาพเชิงวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา	562,200	บาท
4. โครงการส่งเสริมและพัฒนาจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด สพป.ชัยภูมิ 1	302,000	บาท

สรุป โครงการ 4 งบประมาณ 1,555,480 บาท



โครงการ	การประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจ การประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ใหม่
สนองยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ตัวชี้วัดที่ 7
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบ	นางวราภรณ์ ดวงวิไล และนางสาวเกศินี โชคสวัสดิ์
ลักษณะโครงการ	โครงการใหม่
ระยะเวลาดำเนินงาน	1 ตุลาคม 2560 – 30 กันยายน 2561

1. หลักการและเหตุผล

ด้วย ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ มีนโยบายมุ่งเน้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสั่งสมความ ชำนาญ ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาตนเองและส่งเสริมให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี มีวินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

ทั้งนี้ โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 วรรคสี่ บัญญัติว่า “การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ ตามความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ” และหมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 จ.ด้านการศึกษา(3) บัญญัติว่า “ให้มีกลไกและระบบการผลิต การคัดกรอง และ พัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและมีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ และประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพ ครู” อาจารย์สร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบ วิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตตวิญญานของความเป็นครูมีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง

หลักฐานรวมทั้งการปฏิบัติงานจริง ณ สถานศึกษาปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 250 คน ซึ่งคาดว่าจะมีผู้ที่ยื่น ขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นระดับชำนาญการพิเศษ ประมาณ 200 ราย จึงได้จัดให้มีโครงการนี้ขึ้นเพื่อให้การ ดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์และยุติธรรม ป้องกันการร้องเรียน

ดังนั้น เพื่อให้เกิดคุณภาพการศึกษา และสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสม ได้ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าว สมควรกำหนดให้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาการเรียนการสอน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวินัยด้วย ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และทักษะใน สาขา หรือกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ ซึ่งสามารถนำไปใช้บริหารทางวิชาการและวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา มีความโปร่งใส บริสุทธิ์และยุติธรรม สำหรับผู้ที่ได้รับการประเมิน



3.เป้าหมาย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติ

4.รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลา/งบประมาณ

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ
1.แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน การปฏิบัติงาน เพื่อไปดำเนินการ เตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการ 2.จัดดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ เสริมสร้างความรู้และความเข้าใจ การ ประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ใหม่ พร้อมเจ้าหน้าที่	1 ตุลาคม 2560 – 30 กันยายน 2561	98,000

5.การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ ประเมิน
ร้อยละของข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับ การขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะระดับ 0	- ตรวจสอบบันทึกและหลักฐาน ที่เกี่ยวข้อง	- แบบบันทึก - หลักฐาน

6.ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความรู้และความเข้าใจการประเมินผลงานทาง
วิชาการตามหลักเกณฑ์ใหม่และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด



โครงการ	จัดทำและพัฒนาข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และอัตรากำลัง (ข้อมูล 10 มิ.ย.)
สนองยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ตัวชี้วัดที่ 5
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบ	นางวราภรณ์ ดวงวิไล และนางสาวเกศินี โชคสวัสดิ์
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
ระยะเวลาดำเนินงาน	1 ตุลาคม 2560 – 30 กันยายน 2561

1. หลักการและเหตุผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีอำนาจหน้าที่ในการบริหาร และการจัดการศึกษา กำกับดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา โดยมี กศจ. เป็นองค์คณะบุคคลมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินเกี่ยวกับการจัดสรรอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การย้าย โอน ของบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาต้องใช้ข้อมูลอัตรากำลังเพื่อประกอบการพิจารณา ซึ่งสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัด ในแต่ละปีการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงจากการ เกษียณอายุราชการ การย้าย โอน การเลิก การรวม หรือ การถ่ายโอนสถานศึกษาไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบกับในแต่ละปีการศึกษาจะมีนักเรียนที่จบการศึกษาไปเมื่อสิ้นปีการศึกษา และมีการรับนักเรียนเข้าใหม่ใน ต้นปีการศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำโครงการจัดทำและพัฒนาข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและอัตรากำลังไว้สำหรับใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาให้ตรงกับ สภาพจริงเป็นปัจจุบัน เพราะข้อมูลอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาถือเป็นฐานข้อมูลสำคัญที่ใช้อ้างอิงและ ประกอบการพิจารณาบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารอัตรากำลังบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของเขตพื้นที่การศึกษา

3. เป้าหมาย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด



4.รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลา/งบประมาณ

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ
1.แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและพัฒนาข้อมูลอัตราค่าเล่าเรียนการศึษาและบุคลากรทางการศึษาลูกจ้างประจำและอัตราจ้าง 2.ประชุมชี้แจงผู้อำนวยการโรงเรียนเกี่ยวกับเกณฑ์การคำนวณอัตราค่าเล่าเรียนการศึษาและบุคลากรทางการศึษา รวมถึงแนวทางการจัดทำข้อมูลอัตราค่าเล่าเรียนของลูกจ้างประจำและอัตราจ้าง 3.แจ้งศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึษาส่งบุคลากร เข้าร่วมประชุมตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล 4. สรุปและประเมินโครงการ 5. จัดทำรายงานผลโครงการ	1 ตุลาคม 2560 – 30 กันยายน 2561	20,000

5.การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือประเมิน
ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาอัตราค่าเล่าเรียนการศึษาและบุคลากรทางการศึษาลูกจ้างประจำและอัตราจ้าง	- วิเคราะห์เอกสารข้อมูลอัตราค่าเล่าเรียน	- แบบบันทึก - หลักฐาน

6.ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ได้ข้อมูลอัตราค่าเล่าเรียนการศึษาและบุคลากรทางการศึษาในสังกัดและข้อมูลนักเรียน 10 มิ.ย. ที่มีความถูกต้องเป็นฐานในการบริหารอัตราค่าเล่าเรียนบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา



โครงการ	จัดทำแผนความต้องการครูในสถานศึกษา ราย 10 ปี (2561-2570)
สนองยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ตัวชี้วัดที่ 7
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบ	นางวราภรณ์ ดวงวิไล และนางสาวเกศินี โชคสวัสดิ์
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
ระยะเวลาดำเนินงาน	1 ตุลาคม 2560 – 30 กันยายน 2561

1. หลักการและเหตุผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา กำกับดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา โดยมี กศจ. เป็นองค์คณะบุคคลมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในสังกัด จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำโครงการแผน ความต้องการครูในสถานศึกษา ราย 10 ปี (2560-2570) เพื่อนำแผนอัตรากำลังดังกล่าวไว้เป็นแนวทางในการวางแผนอัตรากำลังคน ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี และสามารถนำไปวางแผนผลิตทดแทนอัตรากำลังครูที่สูญเสีย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

2. วัตถุประสงค์

เพื่อจัดทำแผนความต้องการครูในสถานศึกษา ราย 10 ปี (2561-2570)

3. เป้าหมาย

แผนความต้องการครูในสถานศึกษา ราย 10 ปี(2561-2570)

4. รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลา/งบประมาณ

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ
1.แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนความต้องการครูในสถานศึกษา ราย 10 ปี (2560-2570) 2.ประชุมชี้แจงผู้อำนวยการโรงเรียนเกี่ยวกับคณะกรรมการจัดทำแผนความต้องการครูในสถานศึกษา ราย 10 ปี (2561-2570)และ 3.แจ้งศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาส่งบุคคล เข้าร่วมประชุม ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล 4.สรุปและประเมินโครงการ 5.จัดทำรายงานผลโครงการ	1 ตุลาคม 2560 – 30 กันยายน 2561	20,000



5.การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือประเมิน
ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาความต้องการในสถานศึกษา ราย 10 ปี บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและอัตราจ้าง (2561-2570)	-วิเคราะห์เอกสารข้อมูล อัตรากำลังแผนความต้องการ ครูในสถานศึกษา ราย 10 ปี (2561-2570)และ	- แบบบันทึก - หลักฐาน

6.ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ได้แนวทางในการวางแผนอัตรากำลังคนให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี และสามารถนำไปวางแผนผลิตทดแทนอัตรากำลังครูที่สูญเสีย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป



โครงการ	การพัฒนาวิชาชีพตามสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สนองยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ตัวชี้วัดที่ 7
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบ	นางวราภรณ์ ดวงวิไล และนางสาวเกศินี ไชคสวัสดิ์
ลักษณะโครงการ	โครงการใหม่
ระยะเวลาดำเนินงาน	1 ตุลาคม 2559 – 30 กันยายน 2560

1. หลักการและเหตุผล

ด้วย ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ (ตาม ว 17 ลว. 30 ก.ย.2552) ทุกสายงาน ให้ผู้ประสงค์ขอรับการประเมินยื่นคำขอรับการประเมินได้ตลอดปี รอบปีละ 1 ครั้ง โดยส่งคำขอพร้อมผลการปฏิบัติงาน(ด้านที่3) ส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ซึ่งจะตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารหลักฐานตามหลักเกณฑ์และวิธีการ และให้ผู้ที่ได้ยื่นแบบเสนอขอ ได้เกิดความรู้ ความเข้าใจในภารกิจและบทบาทหน้าที่ สามารถมีความรู้ความเข้าใจในการเขียนและ ขั้นตอนผลงานทางวิชาการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเข้าใจในระเบียบและหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติในการพัฒนางาน การประเมินผลการปฏิบัติงานใน แต่ละครั้ง (ตลอดปี)

ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และทักษะในสาขา หรือกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ ซึ่งสามารถนำไปใช้บริหารทางวิชาการและวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา เข้าใจระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการที่ขอรับการประเมิน เป็นไปแนวทางเดียวกัน มีความโปร่งใส บริสุทธิ์และยุติธรรม สำหรับผู้ที่ได้ยื่นแบบเสนอขอ

3. เป้าหมาย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติและยื่นคำขอ

4. รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลา/งบประมาณ

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ
1.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อไปดำเนินการ	1 ตุลาคม 2560 – 30 กันยายน 2561	66,830
2.ประชุมชี้แจงคณะกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ให้เข้าใจ หลักเกณฑ์ จำนวน 1500 คน		
3.จัดทำคู่มือการเขียนงานวิจัย		
4.จัดทำรายละเอียดขั้นตอนการเขียน ผลงานทางวิชาการ		



5.การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือประเมิน
ระดับความสำเร็จของการจัดทำและ พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	- ตรวจสอบบันทึกและ หลักฐานที่เกี่ยวข้อง	- แบบบันทึก - หลักฐาน

6.ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่
ก.ค.ศ. กำหนด



โครงการ	การส่งเสริมเกียรติคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่น
สนองยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ตัวชี้วัดที่ 7
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบ	นางสาวกมลฉัตร จำนงบุญ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
ระยะเวลาดำเนินการ	1 ต.ค. 60 – 30 ก.ย. 61

1. หลักการและเหตุผล

รัฐบาลให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษา เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพคนในสังคม สิ่งสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาประการหนึ่ง คือการ พัฒนาคุณภาพครูให้มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีมาตรฐานทัดเทียมกับนานาชาติจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ปรับปรุงเทคนิคการจัดการเรียนการสอนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตามสภาพปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นครูที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เป็นคนดีออกสู่สังคม ซึ่งมีผลต่อเด็กให้สามารถดำรงชีวิตที่ดีในสังคมด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีภารกิจในการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างแรงจูงใจให้มีขวัญและกำลังใจในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เผยแพร่ผลงานความดีของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสาธารณชน เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริม เสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีคุณธรรม วินัยและจรรยาบรรณ มีจิตวิญญาณครูตามที่ภาคราชการกำหนดและภาคสังคมคาดหวัง เพื่อเป็นการยกย่อง เชิดชูเกียรติ และเผยแพร่ผลงานของครูผู้มีผลงานดีเด่นด้านต่าง ๆ จึงจัดทำโครงการ ส่งเสริมเกียรติคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่น ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อยกย่อง เชิดชูเกียรติครูผู้มีผลงานดีเด่นด้านต่าง ๆ
- 2.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและสร้างศักยภาพการพัฒนาตนเอง
- 2.3 เพื่อเผยแพร่ผลงาน ความดี เชิดชูเกียรติครูต่อสาธารณชน
- 2.4 เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีของครูและบุคลากรทางการศึกษาและเด็กให้ทำความดี

3. เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลงานดีเด่น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 20 คน

เชิงคุณภาพ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผลงานดีเด่นที่ได้รับการคัดเลือก จะได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม และสามารถนำรางวัลที่ได้รับการเลือกไปประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ประกอบในการพิจารณาการย้ายได้



4. รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	
1	ประชาสัมพันธ์โครงการคัดเลือกดีเด่นต่างๆ (สพฐ, หน่วยงานอื่น) ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทราบ	ตามกำหนดการแต่ ละโครงการกำหนด	23,000 -	
2	แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกตามกิจกรรมที่ โครงการกำหนด			
3	แจ้งกำหนดการประชุมพิจารณาแต่โครงการดีเด่นตามที่ โครงการกำหนด			
4	ประชุมพิจารณาคัดเลือกผู้มีผลงานดีเด่นของโครงการ ดีเด่นต่างๆ ตามที่โครงการกำหนด - ค่าเบี้ยเลี้ยง (240 บาท*13 คน*6 ครั้ง) - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (13 คน*35 บาท*6 มื้อ) - ค่าวัสดุ			18,720 2,730 1,550 รวม 23,000 บาท
5	ประกาศผลการคัดเลือก			หลังจากการพิจารณา คัดเลือกฯ
6	มอบประกาศเกียรติบัตรให้ผู้ที่ผ่านการคัดเลือก			
7	ประชาสัมพันธ์ผลงานดีเด่นให้สาธารณชนทราบ			

5. การประเมินผล

ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	เครื่องมือประเมิน
เชิงปริมาณ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการ คัดเลือกตามโครงการดีเด่นต่างๆ ทุกโครงการ	แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ของแต่ละ โครงการกำหนด	หลักเกณฑ์ของ โครงการ
เชิงคุณภาพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผลงานดีเด่นที่ได้รับการคัดเลือก จะได้รับการ ยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม และสามารถนำรางวัลที่ได้รับการเลือกไปประกอบ ในการขอเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ประกอบในการ พิจารณาการย้ายได้	ได้รับเกียรติบัตร และเป็น แบบอย่างที่ดี	



6. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับยกย่อง เชิดชูเกียรติเป็นผู้มีผลงานดีเด่นตามโครงการคัดเลือกดีเด่นต่างๆ ตามที่โครงการกำหนด

6.2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางาน(การจัดการเรียนการสอน) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความศรัทธา มีเจตคติที่ดี มีคุณธรรม วินัย จรรยาบรรณ และมีจิตวิญญาณแห่งการครูมากยิ่งขึ้น และเป็นคนดีออกสู่สังคม



โครงการ	การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สนองยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ตัวชี้วัดที่ 7
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางวราภรณ์ ทองจำรูญ นางสาวสุกัญญา ถนอมสัตย์
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
ระยะเวลาดำเนินการ	1 ตุลาคม 2560 – 30 กันยายน 2561

1. หลักการและเหตุผล

ด้วย สำนักงาน ก.พ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตาม พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 และระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2544 ได้วางหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ได้ปีละ 2 ครั้ง โดยแยกเป็นครึ่งปีแรก (1 เมษายน) และครึ่งปีหลัง (1 ตุลาคม) ก่อนที่จะดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ในแต่ละครั้งจะต้องดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนขั้นค่าจ้าง เพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์และยุติธรรมสำหรับผู้ถูกประเมิน และให้ผู้ปฏิบัติได้เกิดความรู้ ความเข้าใจในภารกิจและบทบาทหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเข้าใจในระเบียบและหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการกลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานใน แต่ละครั้ง (รอบครึ่งปี) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการออกไปประเมินผลการปฏิบัติงานกลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา จึงได้จัดให้มีโครงการนี้ขึ้นเพื่อให้เกิดความโปร่งใส บริสุทธิ์และยุติธรรม ป้องกันการร้องเรียน

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความโปร่งใส บริสุทธิ์และยุติธรรม สำหรับผู้ที่ได้รับการประเมิน

3. เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 236 โรงเรียน



4. รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ
1	แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 47 ราย เพื่อไป ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานกลุ่มผู้อำนวยการ สถานศึกษา	แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ 1) 1 ต.ค. 60 - 31 มี.ค. 61	-
2	ประชุมชี้แจงคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ให้เข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน พร้อมเจ้าหน้าที่ จำนวน 55 ราย (ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มในการประชุม ชี้แจงคณะกรรมการฯ และเจ้าหน้าที่ จำนวน 55 คน ๆ ละ 35 บ. จำนวน 2 ครั้ง)	2) 1 เม.ย. 61 - 30 ก.ย. 61	3,850 บาท
3	คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ออกประเมินตาม คำสั่งที่ได้รับมอบหมาย - ค่าเช่ารถยนต์เช่าเหมาคันและค่าเบี้ยเลี้ยง เหม่าจ่าย 1. อำเภอเมืองชัยภูมิ 8 ศูนย์ฯ ศูนย์ฯ ละ 2,000 บ. จำนวน 2 ครั้ง เป็นเงิน 32,000 บ. 2. อำเภอบ้านเขว้า 2 ศูนย์ฯ ศูนย์ฯ ละ 2,000 บ. จำนวน 2 ครั้ง เป็นเงิน 8,000 บ. 3. อำเภอคอนสวรรค์ 3 ศูนย์ฯ ศูนย์ฯ ละ 2,000 บ. จำนวน 2 ครั้ง เป็นเงิน 12,000 บ. 4. อำเภอหนองบัวแดง 5 ศูนย์ฯ ศูนย์ฯ ละ 4,000 บ. จำนวน 2 ครั้ง เป็นเงิน 40,000 บ. 5. อำเภอภักดีชุมพล 2 ศูนย์ฯ ศูนย์ฯ ละ 5,000 บ. จำนวน 2 ครั้ง เป็นเงิน 10,000 บ.		112,000 บาท
4	ประชุมชี้แจงจัดทำข้อมูล และสรุปผลการประเมินเพื่อเตรียม นำเสนอคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ (ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มในการประชุมชี้แจง คณะกรรมการฯ จำนวน 25 คน ๆ ละ 35 บ. จำนวน 2 ครั้ง)		1,750 บาท
	รวม		119,600



5. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือประเมิน
- ไม่มีการโต้แย้งผลการประเมิน - ไม่มีการร้องเรียน	- ออกประเมินตามสภาพจริง - แจ้งผลการประเมินฯ ให้ทราบก่อนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละรอบ	- แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา - แบบฟอร์มแจ้งผลการประเมินฯ ให้ลงลายมือชื่อรับทราบ

6. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน



โครงการ	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยระบบ TEPE Online
สนองยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ตัวชี้วัดที่ 1
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
ผู้รับผิดชอบ	นางสาวกมลฉัตร จำนงค์บุญ , นางสาวสุภัทสรณ์ พนมไพรพถกษา
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
ระยะเวลาดำเนินงาน	1 ตุลาคม 2560 – 30 กันยายน 2561

1. หลักการและเหตุผล

สถานการณ์ในการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านมาพบว่า คุณภาพการศึกษาของประเทศอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนาและเมื่อวิเคราะห์สถานการณ์ย้อนหลังพบว่าคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีเหตุปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ครูมีโอกาสสามารถจัดการเรียนการสอนได้เต็มเวลาเต็มหลักสูตรเนื่องจากข้าราชการครูต้องเข้าสู่กระบวนการพัฒนาศักยภาพตามระบบ เช่น เมื่อครูทำงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและนำผลงานนั้นไปนำเสนอขอตำแหน่งใหม่ เมื่อผ่านการประเมินแล้วก่อนเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ต้องเข้ารับการพัฒนากับการประชุมอบรมก่อนแต่งตั้งจำนวน 5-6 วัน และเมื่อมีข้าราชการครูสอบเปลี่ยนตำแหน่งสายงานใหม่จากครูผู้สอนไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้ารับการอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ จำนวน 23 วันทำการ และการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาของข้าราชการครู เมื่อสอบผ่านก่อนได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งต้องเข้ารับการอบรมปฏิบัติการเป็นเวลา จำนวน 45 วัน ซึ่งนอกจากจะเสียเวลาและละทิ้งภาระงานประจำไปเข้ารับการอบรมปฏิบัติการทางตรงแล้ว รัฐบาลยังสิ้นเปลืองเพื่อการนี้อีกจำนวนไม่น้อยในแต่ละปีงบประมาณ

จากสภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้นเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณของทางราชการและคืนเวลาปฏิบัติราชการในหน้าที่ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กับการเรียนการสอนอันเป็นการคืนครูสู่ห้องเรียนให้นักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้วางแผนปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบใหม่เป็น “การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดภารกิจและพื้นที่การปฏิบัติงานเป็นฐานด้วยระบบ TEPE Online (Teachers and Educational Personnel Enhancement Based on Mission and Functional Areas as Major)” ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบของการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ที่สามารถเรียนรู้ได้ทุกสถานที่ทุกเวลาตามที่ต้องการด้วยตนเอง

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาครูผู้ช่วยให้ได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู
2. เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีโอกาสได้รับการพัฒนางานในหน้าที่โดยทั่วถึงและเท่าเทียมกันตามศักยภาพโดยไม่ทิ้งห้องเรียน
3. เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการขอมิและขอต่อใบประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษา
4. เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการขอมิและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ



5. เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาองต้งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครู ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา

3. เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านเกณฑ์การพัฒนาด้วยระบบ TEPE Online ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

1. หลักสูตรการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยคนละ 3 วิชา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100
2. หลักสูตรการขอมิและเลื่อนวิทยฐานะ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผู้ที่ยังไม่ได้เลื่อนวิทยฐานะ

เชิงคุณภาพ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามศักยภาพและบริบทรอบตัวของผู้เรียน และสามารถนำไปใช้ในการยกระดับด้านวิชาชีพให้สูงขึ้น และนำไปพัฒนางานในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ
1	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบ TEPE Online ประจำปีการศึกษา 2560 และประชุมวางแผนการดำเนินงานการพัฒนา รายละเอียดค่าใช้จ่าย : 1 . ค่าอาหาร/อาหารว่างและเครื่องดื่มคณะทำงาน 3. ค่าเอกสาร / วัสดุ	กุมภาพันธ์ – มีนาคม 2561	3,400 1,000
2	จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อชี้แจงนโยบายและสร้างความเข้าใจโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบ TEPE Online รายละเอียดค่าใช้จ่าย : 1 . ค่าอาหาร/อาหารว่างและเครื่องดื่มผู้เข้าอบรมและคณะทำงาน 2. ค่าวิทยากร 3. ค่าเอกสาร / วัสดุ	มีนาคม 2561	40,000 18,000 5,000



ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ
2.	แจ้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ดำเนินการ พัฒนาตามปฏิทิน	มีนาคม 2561	-
3	แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนา / ประชุมวางแผนการดำเนินงาน (เก็บข้อมูลการพัฒนาด้วย ระบบ TEPE Online) รายละเอียดค่าใช้จ่าย : 1. ค่าอาหาร/อาหารว่างและเครื่องดื่มคณะกรรมการและ คณะทำงาน 2. ค่าเอกสาร / วัสดุ 4. ค่าเบี้ยเลี้ยงคณะกรรมการติดตาม 5. ค่าพาหนะ	เมษายน – กรกฎาคม 2561	3,400 1,000 20,000 10,000
4	มอบโล่เกียรติบัตรและยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้บริหาร ครู และ บุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาและ ผ่านการพัฒนาด้วยระบบ TEPE Online จำนวนหลาย หลักสูตรที่สุด รายละเอียดค่าใช้จ่าย : - ค่าโล่/เกียรติบัตร	สิงหาคม 2561	2,250
5	จัดทำเอกสารรายงานความพึงพอใจของครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่เข้ารับการพัฒนาด้วยระบบ TEPE Online สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1	กันยายน 2561	10,000
รวมงบประมาณ			114,050

5. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือประเมิน
เชิงปริมาณ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ใน สังกัดผ่านการพัฒนาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้ 1. หลักสูตรการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย คนละ 3 วิชา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 2. หลักสูตรการขอมิและเลื่อนวิทยฐานะ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผู้ที่ยังไม่ได้เลื่อนวิทยฐานะ	แบบประเมิน	แบบประเมิน



ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือประเมิน
เชิงคุณภาพ 1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามศักยภาพและบริบทรอบตัวผู้เรียน และสามารถนำไปใช้ในการยกระดับด้านวิชาชีพให้สูงขึ้น และนำไปพัฒนางานในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารับการพัฒนาระบบ TEPE Online มีความพึงพอใจในด้าน 1) ด้านรูปแบบวิธีการพัฒนา 2) ด้านประสิทธิภาพของระบบ 3) ด้านประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ 3 ขึ้นไป	- สอบถาม	แบบสอบถาม

6. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูผู้ช่วยได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้รับการพัฒนางานในหน้าที่โดยทั่วถึงและเท่าเทียมกันตามศักยภาพโดยไม่ทิ้งห้องเรียน
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาในการขอมติและขอต่อใบประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษา
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาในการขอมติและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาในการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งมีหรือเลื่อนวิทยฐานะครู ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา



โครงการ	เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริการและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของลูกจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1
สนองยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ตัวชี้วัดที่ 1
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบ	นางสาวกมลฉัตร จำนงค์บุญ , นางสาวสุภัศรณี พนมไพรพถกษา
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
ระยะเวลาดำเนินการ	1 ตุลาคม 2560 – 30 กันยายน 2561

1. หลักการและเหตุผล

ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นบุคลากรที่มีบทบาทและเป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด อีกทั้งเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนปฏิบัติงานทั้งทางด้านฝีมือและแรงงาน ด้วยความเสียสละ วิริยะ อุตสาหะ และยังคงคำนึงถึงความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบตำแหน่ง และระบบค่าจ้างใหม่สำหรับลูกจ้าง ประจำ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงการรักษาวินัย เพื่อดำรงตนให้เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ของตน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรใน กลุ่มเป้าหมายดังกล่าว จึงได้จัดทำโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพลูกจ้างประจำขึ้น เพื่อส่งเสริมสนับสนุน สมรรถนะการปฏิบัติงาน และสวัสดิการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ
- 2.2 เพื่อให้ลูกจ้างประจำ มีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบที่มีการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์และแนวทางการพัฒนาระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำ เสริมทักษะ นำไปพัฒนาองค์กร พัฒนาดน พัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป
- 2.3 เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาระเบียบวินัย เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย
- 2.4 เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ลูกจ้างประจำในสังกัด

3. เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

ลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 96 คน ได้รับการประชุมสัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

เชิงคุณภาพ

ลูกจ้างประจำมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบที่มีการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์และแนวทางการพัฒนาระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำ เสริมทักษะนำไปพัฒนาองค์กร พัฒนาดน พัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิตให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข



4. รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ
1	จัดประชุมสัมมนาให้ความรู้แก่ ลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 รายละเอียดค่าใช้จ่าย : 1. ค่าอาหาร/อาหารว่างและเครื่องดื่ม ผู้เข้าอบรมและคณะทำงาน 2. ค่าเอกสาร/วัสดุ 4. วิทยากร	พฤษภาคม – กันยายน 2561	19,040 20,000 3,600
รวมงบประมาณ			42,640

5. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือประเมิน
1. ลูกจ้างประจำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เข้าร่วมประชุมสัมมนาตามเป้าหมาย	1. การสังเกต 2. การสอบถาม	1. แบบสังเกต 2. แบบสอบถาม
2. ลูกจ้างประจำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐาน		

6. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ลูกจ้างประจำในสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีความรู้
ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบที่มีการปรับปรุงแก้ไข หลักเกณฑ์และแนว
ทางการพัฒนาระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำ เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย สามารถที่จะนำ ความรู้
ประสบการณ์ จากการฝึกอบรม ไปใช้ในการดำรงชีวิต และการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมต่อไป



โครงการ	ส่งเสริมขวัญกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สนองยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ตัวชี้วัดที่ 7
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบ	นางสาวกมลฉัตร จำนงค์บุญ , นางสาวสุภัศรณี พนมไพรพถุกษา
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
ระยะเวลาดำเนินการ	1 ตุลาคม 2560 – 30 กันยายน 2561

1. หลักการและเหตุผล

เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นเครื่องหมายแสดงเกียรติยศ และบำเหน็จความชอบ เป็นของพระมหากษัตริย์ทรงสร้างขึ้น สำหรับพระราชทานเป็นบำเหน็จความชอบในราชการ ที่ใช้สำหรับพระราชทานแก่ผู้กระทำความดีความชอบอันเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ ศาสนา และประชาชน และเหรียญที่ระลึกที่พระราชทานเป็นบำเหน็จความชอบในโอกาสต่าง ๆ และที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้บุคคลประดับได้อย่างเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามที่ทางราชการกำหนด เครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ส่วนราชการ เสนอขอพระราชทานให้แก่บุคคลต่าง ๆ เป็นประจำทุกปีในวโรกาสพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา ประกอบด้วย 1) เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก 2) เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย 3) เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ 4) เหรียญจักรพรรดิมาลา

เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก และเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย ตั้งแต่ชั้นทวีติยาภรณ์ลงมาจนถึงเหรียญเงิน มีผู้ได้รับพระราชทานจำนวนมาก เหลือวิสัยที่จะรับพระราชทานต่อพระหัตถ์ได้ กองประกาศิต สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จึงได้เชิญเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่พระราชทานมอบให้กระทรวง ทบวง กรม เจ้าสังกัด เพื่อมอบให้ข้าราชการที่ได้รับพระราชทาน ในโอกาสอันควร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้เห็นความสำคัญของการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดตระหนักถึงคุณค่าการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนตามรอยพระยุคลบาทมีจรรยาบรรณวิชาชีพต่อผู้เรียน ต่อตนเอง และต่อสังคม ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะทุ่มเท เสียสละ และได้ให้ความสำคัญของการรับเครื่องราชชั้นต่ำกว่าสายสะพาย และเหรียญจักรพรรดิมาลา จึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมขวัญกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานี้ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประพฤติดี และปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ และเพื่อส่งเสริม สร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสร้างศรัทธา

2.2 เพื่อนำเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ ที่ได้รับจัดสรรในแต่ละชั้นตราของแต่ละปีมาพิจารณา จัดสรรให้กับผู้ที่ได้รับพระราชทาน ตามความจำเป็นที่ต้องใช้ระดับและความเหมาะสม

2.3 เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง และเพื่อยกย่อง เชิดชูเกียรติของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง



3. เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

จัดพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี 2558 แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 110 คน

เชิงคุณภาพ

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ
2. ผู้ที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี 2560 นำเครื่องราชอิสริยาภรณ์ไปใช้ประดับเพื่อร่วมในงานพิธีที่สำคัญต่าง ๆ ของทางราชการ

4. รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ
1.	การเดินทางไปรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ณ สำนัก- กษาปณ์ (รังสิต) ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีและสโมสรพนักงานองค์การสงเคราะห์ ทหารผ่านศึกถนนราชวิถี เขตราชเทวี กรุงเทพฯ - ค่าเบี้ยเลี้ยง เจ้าหน้าที่และพนักงานขับรถ จำนวน 4 คน - ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ไป-กลับ กม.ละ 4 บาท x 680 กม.	1 ตุลาคม 2560 – 30 กันยายน 2561	960 2,720
2.	จัดพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯ และ รายงาน สพฐ. - ค่าแพกรวย/ค่าจัดสถานที่/ค่าดอกไม้ และค่าป้าย - ค่าอาหารว่างผู้เข้าร่วมพิธี/คณะทำงาน/ผู้ร่วมเป็น เกียรติ 150 คน x 35 บาท (สามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการ)	1 ตุลาคม 2560 – 30 กันยายน 2561	3,500 5,250
รวมงบประมาณ			12,430

5. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือประเมิน
ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำ ได้นำ เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ไปประดับ ในโอกาสพิธีที่สำคัญต่าง ๆ ของทางราชการ	- สอบถาม - ประเมิน	- แบบสอบถาม - แบบประเมิน

6. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ ที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี 2560 ไปแล้ว ได้นำไปใช้ประดับในโอกาสพิธีที่สำคัญต่าง ๆ ของทางราชการ

6.2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ



โครงการ	พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานครูผู้ช่วยสู่การเป็นมืออาชีพ - ในประชาคมอาเซียน
สนองยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ตัวชี้วัดที่ 6
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบ	นางสาวกมลฉัตร จำนงค์บุญ , นางสาวสุภัศรณี พนมไพรพภักษา
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
ระยะเวลาการดำเนินงาน	1 ตุลาคม 2560 – 30 กันยายน 2561

1. หลักการและเหตุผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เป็นหน่วยงานการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีหน้าที่ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาและส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยที่การดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นจะต้องพัฒนาบุคลากรทุกฝ่าย ครูผู้ช่วยเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จึงจัดให้มีการอบรมพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 132 คนขึ้น

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพเชิงวิชาการของผู้เข้ารับการพัฒนา ให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และองค์ความรู้ในการจัดการเรียนการสอนของผู้ที่เข้ารับการพัฒนาให้เป็นผู้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมืออาชีพ
3. เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นผู้ที่มีวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
4. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

ครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 132 คน



3.2 เชิงคุณภาพ

1. ครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 132 คน ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

2. ครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 132 คน มีความพึงพอใจ และมีเจตคติที่ดี ในการประกอบวิชาชีพไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

3. ครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 132 คน ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

4. รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ
จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	1 เม.ย. – 30 ก.ย. 2561	
- ค่าตอบแทนวิทยากร (3 คน x 600 บาท x 6 ชม.)		10,800
- อาหารว่างผู้เข้าร่วมประชุม (145 คน X150 บาท)		21,750
- ค่าเอกสาร/วัสดุ		11,900
รวม		44,450

5. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือประเมิน
- ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม ได้รับการพัฒนาและสามารถจัดการเรียนรู้ได้ อย่างมีคุณภาพ - ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมมีความพอใจในความมั่นคงของการประกอบวิชาชีพ - ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่กำหนด	- แบบสอบถาม	- แบบสอบถาม

6. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 132 คน ได้รับความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดการเรียนการสอน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและมีความรู้ ความเข้าใจในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านคุณธรรมจริยธรรม และบทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดี



โครงการ	ติดตามการดำเนินงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา
สนองยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ตัวชี้วัดที่ 2
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
ผู้รับผิดชอบ	นางสาวกมลฉัตร จำนงค์บุญ , นางสาวสุภัทสรณ์ พนมไพรพถกษา
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
ระยะเวลาดำเนินงาน	1 ตุลาคม 2560 – 30 กันยายน 2561

1. หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนา ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ด้วย เดิมการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติ และการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน กล่าวคือ จะไม่เป็นเพียงผู้รับ (Passive Learning) อีกต่อไป แต่ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) โดยมีครู เป็น “โค้ช” ที่คอยออกแบบ การเรียนรู้ เพื่อช่วยผู้เรียนให้บรรลุผลได้ ประการสำคัญคือ ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องไม่ตั้งตนเป็น “ผู้รู้” แต่ต้องแสวงหาความรู้ไปพร้อมๆ กันกับผู้เรียนในขณะเดียวกัน ดังนั้นการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้าม “สารวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ซึ่งครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) และอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning : PBL) ของนักเรียนสิ่งที่เป็นตัวช่วยของครูในการจัดการเรียนรู้คือชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Communities : PLC) ซึ่งเกิดจากรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่ของครูแต่ละคนนั่นเอง

จากสภาพการณ์ดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จึงจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การขับเคลื่อน PLC สู่สถานศึกษารับรู้ การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC และนำสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา
2. เพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเข้าใจ สามารถสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้านวิชาชีพในสถานศึกษาได้
3. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถนำความรู้และกระบวนการ PLC ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ติดตามการดำเนินงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา



3. เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2,298 คน

เชิงคุณภาพ

ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจสามารถนำความรู้และประสบการณ์ ไปสู่ การปฏิบัติในระดับสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ
1	ประชุมวางแผนการดำเนินการติดตามและประเมินผล การดำเนินงาน การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ สถานศึกษา และประชุมวางแผนการดำเนินงาน การพัฒนาฯ	ก.ย.2560 - ต.ค.2561	
2	แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการ ดำเนินงาน การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ สถานศึกษา และประชุมวางแผนการดำเนินงาน การพัฒนาฯ	ก.ย.2560 - ต.ค.2561	
3	ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน การ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา และ ประชุมสรุปผลการดำเนินงานการพัฒนาฯ รายละเอียดค่าใช้จ่าย : 1 . ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มผู้คณะกรรมการ (20 คน x 70 บาท x 3 วัน) 2. ค่าอาหาร (20 คน x 80 บาท x 3 วัน) 4. ค่าเอกสาร / วัสดุ (ถ้าวาง) 5. ค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าเดินทาง	ก.ย.2560 - ต.ค.2561	4,200 4,800 10,000 20,000
รวมงบประมาณ			39,000

5. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือประเมิน
เชิงปริมาณ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ สถานศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	แบบประเมิน	แบบประเมิน



ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือประเมิน
เชิงคุณภาพ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- สอบถาม	แบบสอบถาม

6. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา
2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีความเข้าใจ สามารถสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้านวิชาชีพในสถานศึกษาได้
3. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน สามารถนำความรู้และกระบวนการ PLC ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ



โครงการ	อบรมเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันปรามการทุจริตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สนองยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ตัวชี้วัดที่ 4
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มงานวินัยและนิติการ กลุ่มบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบ	นายมงคล นกชัยภูมิ
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
ระยะเวลาดำเนินการ	1 ตุลาคม 2560 – 30 กันยายน 2561

1. หลักการและเหตุผล

การขับเคลื่อนภารกิจแห่งองค์กร ให้บรรลุสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยบุคลากรในหน่วยงานเป็นหลัก และต้องเป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่าทั้งด้านความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งหน่วยงานและหรือผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น จึงควรตระหนักถึงบทบาท อำนาจหน้าที่ของตนเอง ที่จะทำให้อำนาจการในสังกัดมีวินัยคุณธรรม จริยธรรมให้มากที่สุด เพื่อป้องกันมิให้มีการทุจริตในทุกรูปแบบ จึงควรมีมาตรการที่เข้มข้น เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา ควรมีบทบาทหรือใช้อำนาจหน้าที่ ในเรื่องวินัยคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการในสังกัด อย่างน้อยที่สุด 3 ประการ ดังนี้

(1) เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง ให้ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบหลักเกณฑ์ของทางราชการ สร้างขวัญและกำลังใจการจงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

(2) ป้องกันมิให้ข้าราชการในสังกัดหรือผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย โดยเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย ในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

(3) ดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการหรือผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ

1) หากกรณีมีมูลกล่าวหาว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และปรากฏพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

2) หากมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยหรือไม่ แต่ยังไม่พยานหลักฐาน ต้องทำการสืบสวนข้อเท็จจริง

(ก) หากไม่มีมูลให้ยุติเรื่อง

(ข) หากมีมูลก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที โดยอาศัยหลัก

(1) หลักนิติธรรม

(2) หลักกมโนธรรม

(3) หลักความเป็นธรรม

(4) นโยบายของรัฐบาล



หากมีการสั่งลงโทษโดยไม่ตรงกับข้อเท็จจริง หรือไม่สอดคล้องกับกฎหมาย หลักคุณธรรมดังกล่าวอาจก่อให้เกิดผลเสียหลาย เช่น ก่อให้เกิดผลเสียทางด้านสภาพจิตใจขวัญและกำลังใจของข้าราชการผู้นั้น ส่งผลกระทบต่องาน การกิจขององค์กรเป็นส่วนรวม ดังนั้นผู้บังคับบัญชาทุกระดับจึงควรต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษในเรื่องการดำเนินการทางวินัย ซึ่งกฎหมายก็ให้ถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาโดยตรงอยู่แล้ว ไม่ว่าจะตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ก็ได้ระบุไว้สอดคล้องกัน

ดังนั้นการอบรมเสริมสร้างพัฒนาวิสัย คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ที่หน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาในทุกระดับควรเอาใจใส่และให้ความสำคัญ เพราะหากข้าราชการมีวินัยมีคุณธรรมจริยธรรมสูงแล้ว โอกาสที่จะกระทำผิดวินัยก็มีน้อยมาก การดำเนินการทางวินัยจึงควรเป็นมาตรการขั้นตอนสุดท้ายที่หน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาควรนำมาปฏิบัติ หลังจากที่ไมอาจเลือกปฏิบัติในทางอื่นใดได้แล้ว ซึ่งเป็นเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องมีโครงการดังกล่าวนี้

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัย คุณธรรม จริยธรรมมากขึ้น

2.2 เพื่อก่อให้เกิดผลในการกำหนดนโยบายพัฒนาและส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการครู เพื่อเป็นแนวทางให้โรงเรียนในสังกัด ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ เป็นรูปธรรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 เพื่อเป็นการพัฒนาและส่งเสริมข้าราชการครู ซึ่งได้รับการบรรจุใหม่ ครูประจำการ ให้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระเบียบวินัย เป็นผู้มีความคุณธรรมจริยธรรม เหมาะสมกับการประกอบอาชีพครู

2.4 เพื่อให้หน่วยงานสามารถปรับปรุงกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง หลักสูตร วิธีการ เกณฑ์การตัดสิน ในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการครู ให้สามารถสรรหาบุคคลที่มีวินัยคุณธรรมจริยธรรมเหมาะสมกับการประกอบอาชีพครู

2.5 เพื่อข้าราชการครูมีความรับผิดชอบตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ลดอัตราการกระทำผิดวินัยลง

3. เป้าหมาย

3.1 ด้านคุณภาพ

ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัด มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม และโรงเรียนสามารถดำเนินการทางวินัยได้เองอย่างถูกต้อง ป้องปรามไม่ให้มีการทุจริตในองค์กรทุกรูปแบบ

3.2 ด้านปริมาณ

บุคลากรโรงเรียนในสังกัด จำนวน 255 โรงเรียน จำนวนโรงเรียนละ 2 คน รวม 510 คน เข้ารับการฝึกอบรม 2 วัน



4. รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ
1	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตามโครงการ	ตามกำหนดการแต่ละโครงการกำหนด	100,000
2	จัดอบรมเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม เพื่อ ป้องปรามการทุจริตของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา จำนวน 2 รุ่น รุ่นละ 255 คน จำนวน 255 โรงเรียน จำนวนโรงเรียนละ 2 คน รวม 510 คน เข้ารับการฝึกอบรม 2 วัน รายละเอียดค่าใช้จ่าย ค่าอาหาร มื้อละ *80 บาท *2 วัน *255 คน ค่าอาหารว่าง *70 บาท *2 วัน *255 คน ค่าวิทยากร *1 คน *2 วัน *12 ชม. ค่าวัสดุในการดำเนินการ		40,800 บาท 35,700 บาท 7,200 บาท 16,300 บาท รวม 100,000 บาท

5. การประเมินผล

5.1 การสอบถามผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา

5.2 การสังเกตความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

5.3 พิจารณาตัวชี้วัดความสำเร็จ เช่น จำนวนข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยลดลง ลดจำนวนการร้องเรียน การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ ข้าราชการครูต้องหาคดีอาญา ถูกฟ้องคดีแพ่ง และคดีปกครองลดลง ข้าราชการครูเป็นที่ยอมรับของทุกกลุ่มบุคคล เป็นต้น

6. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัย คุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น ไม่มีการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริต

6.2 ก่อให้เกิดผลในการกำหนดนโยบายพัฒนาและส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการครู เพื่อเป็นแนวทางให้โรงเรียนในสังกัด ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ เป็นรูปธรรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.3 เป็นการพัฒนาและส่งเสริมข้าราชการครู ซึ่งได้รับการบรรจุใหม่ ครูประจำการ ให้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระเบียบวินัย เป็นผู้มีความคุณธรรมจริยธรรม เหมาะสมกับการประกอบอาชีพครู

6.4 ให้หน่วยงานสามารถปรับปรุงกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง หลักสูตร วิธีการ เกณฑ์การตัดสินในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการครู ให้สามารถสรรหาบุคคลที่มีวินัยคุณธรรมจริยธรรมเหมาะสมกับการประกอบอาชีพครู

6.5 ข้าราชการครูมีความรับผิดชอบตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ลดอัตราการกระทำผิดวินัยลง



- โครงการไม่มีงบประมาณงบประมาณรองรับ (รอการจัดสรรงบประมาณ)



โครงการ	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
สนองยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ตัวชี้วัด 3
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล สพป.ชัยภูมิ เขต 1
ผู้รับผิดชอบ	นางสาวกมลฉัตร จำนงค์บุญ , นางสาวสุภัศรณี พนมไพรพุกษา
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
ระยะเวลาดำเนินการ	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561

1. หลักการและเหตุผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับพื้นที่ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ การขับเคลื่อนเชื่อมโยงนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดสู่การปฏิบัติระดับสถานศึกษา บุคลากรถือเป็นกลไกสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับบุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่ฯ มีหน้าที่ในการสนับสนุน ส่งเสริม ร่วมพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนสะท้อนปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางแก้ไขไปยังหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งบุคคลเหล่านี้ควรจะได้การพัฒนาเป็นลำดับแรก เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินไปตามนโยบาย และเป้าหมายความสำเร็จที่คาดหวังไว้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 92 คน บุคคลเหล่านี้ถือเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อน เชื่อมโยงนโยบายรัฐบาล, นโยบายกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ เพื่อยกระดับการศึกษาไทยไปสู่อาเซียนและมาตรฐานสากล การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลไปถึงความสำเร็จในการขับเคลื่อน ของกระทรวงศึกษาธิการให้มุ่งไปสู่การสร้างศักยภาพ คุณภาพ ตลอดจนการยกระดับผล PISA ในปี 2560 และการวางแผน ICT เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลเหล่านี้ จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

บุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 94 คน

เชิงคุณภาพ

บุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 94 คน ได้รับการพัฒนา สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ และยกระดับการศึกษาไทยไปสู่อาเซียนและมาตรฐานสากล



4. รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ
1	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานใน สพป.ชัยภูมิ เขต 1	มีนาคม 2561	-
2	จัดอบรมพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานใน สพป.ชัยภูมิ เขต 1 เพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กร (Organization Development) รายละเอียดค่าใช้จ่าย : 1. ค่าอาหาร/อาหารว่างและเครื่องดื่มผู้เข้าอบรมและคณะวิทยากร (97 คน x 170 บาท x 2 วัน) 2. ค่าวิทยากร (5 คน x 1,200 บาท x 12 ชม.) 3. ค่าที่พักวิทยากร (5 คน x 1,200 บาท) 4. ค่าพาหนะวิทยากร (5 คน x 1,200 บาท) 3. ค่าเอกสาร/วัสดุ (100 ชุด x 100 บาท)	พฤษภาคม – มิถุนายน 2561	32,980 72,000 6,000 6,000 10,000
3	ศึกษาดูงาน รายละเอียดค่าใช้จ่าย : 1. ค่าอาหาร/อาหารว่างและเครื่องดื่ม (92 คน x 800 บาท x 2 วัน) 2. ค่าจ้างเหมารถ (25,000 บาท x 2 คัน x 2 วัน) 3. ค่าที่พัก (92 คน x 600 บาท) 4. ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ	พฤษภาคม – มิถุนายน 2561	147,200 100,000 55,200 10,000
4	สรุป และรายงานผลการดำเนินงาน	มิถุนายน 2561	3,000
รวมงบประมาณทั้งสิ้น			442,380

5. การประเมินผล

ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	เครื่องมือประเมิน
- บุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้รับการพัฒนา สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ และยกระดับการศึกษาไทยไปสู่อาเซียนและมาตรฐานสากล	แบบประเมิน การสังเกต สอบถาม	แบบประเมิน



6. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 6.1 บุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานใน สพป.ชัยภูมิ เขต 1 ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์อันจะเป็นแนวทางนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 6.2 บุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานใน สพป.ชัยภูมิ เขต 1 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน



โครงการ	ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาตนเอง ID Plan
สนองยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ตัวชี้วัดที่ 4
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล สพป.ชัยภูมิ เขต 1
ผู้รับผิดชอบ	นางสาวกมลฉัตร จำนงค์บุญ , นางสาวสุภัทสรณ์ พนมไพรพภักษา
ลักษณะโครงการ	โครงการใหม่
ระยะเวลาดำเนินการ	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561

1. หลักการและเหตุผล

ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10/2559 เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค สั่ง ณ วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2559 ให้ กศจ.มีอำนาจหน้าที่กำหนดยุทธศาสตร์แนวทางการจัดการศึกษาและการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท ประสานและส่งเสริมการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในจังหวัด และเสนอความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พิจารณาเห็นว่าในระยะเร่งด่วนของการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค จึงควรได้ปรับปรุงฐานข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษารายบุคคล จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 10 ปี สนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการบริหารจัดการความรู้ทุกระดับที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงาน สามารถจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ID - Plan (Individual Development Plan) เป็นแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยยึดหลักการ ประเมินสมรรถนะซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้จุดเด่น จุดด้อยของความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง และสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น ของหน่วยงานอย่างแท้จริง การจัดทำแผน ID Plan เป็นการ วางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนมีแผนพัฒนาตนเอง ทำให้ได้แนวทาง สำหรับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และมีความก้าวหน้าใน วิชาชีพ บุคลากรในโรงเรียนเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมาย ทำให้โรงเรียนสามารถ พัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเป็นระบบเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในเรื่องดังกล่าว จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อวางแผนดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ตรงกับความจำเป็นของบุคลากรเป็นรายบุคคล และเป็นระบบ

2.2 เพื่อให้มีข้อมูลที่จะใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้ชัดเจนและเชื่อถือได้

2.3 เพื่อเป็นแนวทางพิจารณาคัดเลือก/แต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่มีอยู่



3. เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สพป.ชัยภูมิ เขต 1
ร้อยละ 100

เชิงคุณภาพ

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้พัฒนาความสามารถและประสิทธิภาพของตนเอง
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย และมีประสิทธิภาพ
3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนา และมุ่งประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ
1	พัฒนาโปรแกรมแผนพัฒนาครูรายบุคคล (ID Plan) และวางระบบเก็บข้อมูลแผนพัฒนาครูรายบุคคล	มีนาคม 2561	50,000
2	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 3 ปี และระยะ 5 ปี รายละเอียดค่าใช้จ่าย : 1. ค่าอาหาร/อาหารว่างและเครื่องดื่มคณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรฯ (30 คน x 800 บาท x 2 วัน) 2. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง (2 คัน x 1,200 บาท) 3. ค่าที่พัก (30 คน x 600 บาท) 4. ค่าเอกสาร/วัสดุ	เมษายน 2561 – กันยายน 2561	48,000 2,400 18,000 3,000
3	ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา (ID Plan) และขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ ด้วยระบบ TEPE Online	เมษายน 2561 – กันยายน 2561	-
4	แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาตนเองรายบุคคล รายละเอียดค่าใช้จ่าย : 1. ค่าอาหาร/อาหารว่างและเครื่องดื่มคณะกรรมการและคณะทำงาน (50 คน x 170 บาท) 2. ค่าเอกสาร / วัสดุ 4. ค่าเบี้ยเลี้ยงคณะกรรมการติดตาม (40 คน x 240 บาท x 5 วัน) 5. ค่าพาหนะ (ศูนย์ฯละ 2,000 บาท x 20 ศูนย์ฯ)	เมษายน – กรกฎาคม 2561	8,500 1,000 48,000 40,000
5	สรุป/รายงานผลการดำเนินงาน	กันยายน 2561	30,000
รวมงบประมาณ			248,900



5. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือประเมิน
เชิงปริมาณ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและนำความรู้และ ทักษะที่ได้รับไปจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ		
เชิงคุณภาพ 1. เขตพื้นที่การศึกษา มีระบบฐานข้อมูลครู และบุคลากรทางการศึกษารายบุคคล และนำไปใช้ในการพัฒนา 2. เขตพื้นที่การศึกษา มีแนวทางการสรรหา และพัฒนาครูที่ชัดเจนสอดคล้องกับแผนพัฒนา การศึกษาจังหวัด		

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการจำเป็น และนำความรู้และ ทักษะที่ได้รับไปจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ สามารถแก้ไขปัญหาและส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาระดับชาติ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และครูปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณมาตรฐานวิชาชีพ



โครงการ	อบรมสัมมนาการพัฒนาศักยภาพเชิงวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
สนองยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ตัวชี้วัด
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบ	1. นางสาวกมลฉัตร จำนงบุญ 2. นางสาวสุภัทสรณ์ พนมไพรพุกษา
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
ระยะเวลาดำเนินการ	มกราคม – กันยายน 2561

1. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ 2) พ.ศ.2545 เปรียบเสมือนแผนแม่บทในการจัดการศึกษาของชาติ ดังนั้น การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงต้องดำเนินไปให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัตินี้ด้วย ซึ่งหนึ่งในหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ก็คือ ความเป็นมืออาชีพของบุคลากรทางการศึกษานั้นหมายความว่าผู้บริหารต้องศึกษาและพัฒนาตนเอง ให้สมกับเป็นมืออาชีพและเป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง จึงจะสามารถบริหารจัดการศึกษาได้ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ฆางภาระหน้าที่รับผิดชอบดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถ หรือศักยภาพในการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารปลະการจัดการศึกษา ตามแนวทางและหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 การบริหารงานเชิงกลยุทธ์นั้น ผู้บริหารต้องเริ่มต้นจากการทบทวนเหตุการณ์ต่างๆ ขององค์กรที่เกิดขึ้นในอดีตมาเป็นบทเรียน ประการที่สอง วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายใน ประการที่สาม สร้างวิสัยทัศน์ใหม่และพร้อมทำการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานใหม่ ประการที่สี่ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนทัศนคติที่เคยมองบุคลากรเป็น Assent ให้เป็น Human Capitol กระการที่ห้า ต้องปรับกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร ประการที่หกผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนบทบาทที่เคยสั่งการหรือถือระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดให้กลายมาเป็นผู้บริหารแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง เน้นการสร้างควมยืดหยุ่นในการทำงานอย่างเป็นระบบ ประการที่เจ็ด นำแนวทางทั้ง 6 ประการข้างต้นมาบูรณาการและสร้างโมเดลใหม่ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจะต้องนำรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ มาหาวิธีในการพัฒนาบุคลากรแนวใหม่ โดยที่ผู้บริหารและองค์กร ต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้เล็งเห็นความสำคัญของเรื่องดังกล่าว จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพเชิงวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา และยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผู้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อพัฒนาศักยภาพเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 2.2 เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมืออาชีพ
- 2.3 เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์และองค์ความรู้ในการให้บริการ
- 2.4 เพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้เข้ารับการอบรม



3. เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 262 คน

เชิงคุณภาพ

1. ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้มีสมรรถนะสูงสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมืออาชีพ
2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำหลักการ แนวคิด และวิธีการที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ใน

สถานศึกษา ส่งผลให้การบริหารมีคุณภาพตามมาตรฐาน

4. รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ
	<p>กิจกรรมที่ 1 ชั้นวางแผน (Plan)</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้อำนวยการสถานศึกษา - เสนออนุมัติโครงการ - แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน - ประชุมคณะกรรมการอำนวยการ - ติดต่อประสานงานกับวิทยากรและสถานที่ - สร้างเครื่องมือ คู่มือการฝึกอบรม ก่อนนำไปใช้ (โดยผู้เชี่ยวชาญ) <p>ค่าใช้จ่าย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ค่าวัสดุ 15,000 - ค่าป้าย 2,000 	มกราคม – กันยายน 2561	15,000 2,000
	<p>กิจกรรมที่ 2 ชั้นปฏิบัติ(DO)</p> <ul style="list-style-type: none"> - อบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพเชิงวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา ระยะเวลา 1 วัน <p>ค่าใช้จ่าย</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.ค่าวิทยากร 2.ค่าของที่ระลึก 	มกราคม – กันยายน 2561	9,600 31,500
	<p>กิจกรรมที่ 3 ศึกษาดูงานที่ อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา</p> <p>ค่าใช้จ่าย</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.ค่าจ้างเหมารถ 2.ค่าอาหาร (วันแรก) 3.ค่าอาหาร (วันที่สอง) 4.ค่าอาหารว่าง/เครื่องดื่ม 5.ค่าห้องพัก 1 คืน 6.ค่าห้องพัก 1 คืน (ผู้เชี่ยวชาญ) 	มกราคม – กันยายน 2561	125,000 158,700 46,000 46,000 125,400 3,000
	หมายเหตุ งบประมาณขออ่าวจ่ายทุกรายการ	รวมทั้งสิ้น	562,200

5. ระยะเวลาดำเนินงาน

มกราคม – กันยายน 2561



6. หลักสูตรการอบรมพัฒนา

- 6.1 นโยบายและยุทธศาสตร์การศึกษาชาติ
- 6.2 ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่
- 6.3 อาเซียนศึกษา
- 6.4 การพัฒนาบุคลากรและการสร้างสุนทรียภาพ
- 6.5 การบริหารงาน บริหารคน ภายใต้กลยุทธ์การทำงานอย่างมีความสุข
- 6.6 การพัฒนาภาวะผู้นำ
 - 1) ทักษะการบริหารงานและการบริหารคน
 - 2) ทักษะการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
 - 3) ทักษะการสื่อสารและการจัดข้อขัดแย้งในงาน
 - 4) ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

7. การประเมินผล

- แบบประเมิน

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาศักยภาพเชิงวิชาการ สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการอบรม สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมืออาชีพ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และองค์ความรู้ในการให้บริการ มีสัมพันธภาพระหว่างผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ



โครงการ	ส่งเสริมและพัฒนาจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด สพป.ชัยภูมิ 1
สนองยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ตัวชี้วัดที่ 4
หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบโครงการ	1. นายเสถียร ทองละมุล 2. นางสาวสุภัทสรณ์ พนมไพพรทุกษา
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
ระยะเวลาการดำเนินงาน	1 ตุลาคม 2560 – 30 กันยายน 2561

หลักการและเหตุผล

สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้วิชาชีพ “ผู้อำนวยการสถานศึกษา” เป็นวิชาชีพควบคุมที่จะประกอบวิชาชีพนี้ต้องได้รับใบอนุญาต ซึ่งผู้ได้รับใบอนุญาตต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพตามที่กำหนดในข้อบังคับของคุรุสภา “มาตรา 49 ให้มีข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย (1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน” ทั้งสามมาตรฐานนี้มีความสำคัญต่อผู้ประกอบวิชาชีพผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง มาตรฐานตาม (1) (2) เป็นมาตรฐานที่พึงต้องมี เพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครั้งแรก ซึ่งเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับความรู้และประสบการณ์ ถือเป็นภาระของคนและครองงาน แต่การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นวิชาชีพชั้นสูง จะครองคนและครองงานได้จะต้องครองตนได้เป็นอย่างดีเสียก่อน “มาตรา 50 มาตรฐานการปฏิบัติตน ให้กำหนดเป็นข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย (1) จรรยาบรรณต่อตนเอง (2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ (5) จรรยาบรรณต่อสังคม” การกำหนดแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับของคุรุสภา หากผู้อำนวยการสถานศึกษาผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณ บุคคลซึ่งได้รับความเสียหายจากการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ได้รับใบอนุญาต มีสิทธิกล่าวหาผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้นั้นได้ โดยทำเรื่องยื่นต่อคุรุสภาภายในหนึ่งปี นับแต่วันได้รับความเสียหายและอาจได้รับโทษอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ (1) ยกข้อกล่าวหา (2) ตักเตือน (3) ภาคทัณฑ์ (4) เลิกใช้ใบอนุญาต มีกำหนดระยะเวลาตามที่เห็นสมควรแต่ไม่เกิน 5 ปี (5) เพิกถอนใบอนุญาต

เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ และที่สำคัญยิ่งกว่าคือ การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาผู้อำนวยการสถานศึกษาให้มีความรู้ แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติตน เพื่อเป็นแบบอย่างต้นแบบในการครองตน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและบุคคลทั่วไป เพื่อรักษาชื่อเสียง สร้างเสริมเกียรติคุณ และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้วยหลักการและเหตุผลดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาผู้อำนวยการสถานศึกษาให้มีความรู้และมีความตระหนักถึงแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติตน
2. เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ
3. เพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาผ่านการประเมินจรรยาบรรณของวิชาชีพและเป็นแบบอย่างในการครองตนแก่ผู้เรียน ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป



3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 249 คน

3.2 เชิงคุณภาพ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความรู้ แบบแผน พฤติกรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากขึ้นไป ร้อยละ 90

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีข้อมูลสารสนเทศ แบบแผน พฤติกรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคล พัฒนาบุคลากร ชื่นชม ยินดี ให้รางวัล และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

3. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่กระทำการใด ๆ ผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพและได้รับการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ร้อยละ 100

4. รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ
	<p>กิจกรรมที่ 1 ชั้นวางแผน (Plan)</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้อำนวยการสถานศึกษา - เขียนโครงการ - ประชุมคณะทำงานผู้เกี่ยวข้อง ชี้แจงแนวทางดำเนินการ - สร้างเครื่องมือและคู่มือการฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ - ปรับปรุงเครื่องมือ คู่มือการฝึกอบรมก่อนนำไปใช้ <p>ค่าใช้จ่าย :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าอาหาร/อาหารว่างและเครื่องดื่มคณะทำงาน (10 คน x 150 บาท) 2. ค่าวัสดุ/เอกสาร คณะทำงาน (260 เล่ม x 150 บาท) 	<p>1 เมษายน 2560</p> <p>- กันยายน 2560</p>	<p>1,500</p> <p>39,000</p>
	<p>กิจกรรมที่ 2 ชั้นปฏิบัติ (Do)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทดสอบก่อนการดำเนินโครงการ - ประชุมชี้แจงผู้อำนวยการสถานศึกษา - นำเสนอกรณีตัวอย่าง สาธิตความรู้ จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ - แบ่งกลุ่มศึกษาไปงาน กรณีศึกษา นำเสนอต่อที่ประชุม 	<p>1 เมษายน 2560</p> <p>- กันยายน 2560</p>	



ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ
	ค่าใช้จ่าย : 1. ค่าอาหาร/อาหารว่างและเครื่องดื่มคณะทำงาน (275 คน x 150 บาท) 2. ค่าวิทยากร (2 คน x 1,200 บาท x 6 ชม.) 3. ค่าวัสดุ/เอกสาร (260 คน x 15 บาท)		41,250 14,400 3,900
	กิจกรรมที่ 3 ตรวจสอบ (Check) - สร้างเครื่องมือ กำกับติดตาม - แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ กำกับติดตาม - เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ ข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้เกี่ยวข้อง 3 ฝ่าย - วิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียดค่าใช้จ่าย : 1. ค่าเบี้ยเลี้ยงคณะกรรมการติดตาม (15 คน x 240 บาท x 10 วัน) 2. ค่าพาหนะ (5 ชุด x 1,200 บาท x 10 วัน) 3. ค่าเอกสารการประเมิน/เครื่องมือ/แบบสอบถาม		36,000 60,000 5,000
	กิจกรรมที่ 4 การแก้ไขปรับปรุง (Action) - ประชุมสัมมนาผู้อำนวยการสถานศึกษา ทดสอบ หลังการร่วมโครงการ - รายงานผลการดำเนินงาน - มอบโล่รางวัลให้ผู้ผ่านการอบรมได้คะแนนสูงสุด ผู้สมัครผู้ผ่านการอบรม - จัดทำรายงานผลสรุปโครงการ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ขยายผลสู่การปฏิบัติไปยังสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาอื่น สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และ หน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ รายละเอียดค่าใช้จ่าย : 1. ค่าอาหาร/อาหารว่างและเครื่องดื่ม (275 คน x 150 บาท) 2. ค่าวิทยากร (2 คน x 1,200 บาท x 6 ชม.) 3. ค่าโล่ ที่ 1-3 (3 โล่ x 1,500 บาท) 4. ค่าใบประกาศ (246 ใบ x 50 บาท) 5. สรุปผลการดำเนินงาน/รายงานผลการดำเนินงาน		41,250 14,400 3,000 12,300 30,000
	รวมงบประมาณ		302,000



5. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือประเมิน
1. ร้อยละของคะแนนของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เข้าร่วมฝึกอบรม	- ทดสอบความรู้	แบบทดสอบ
2. แบบสรุปลังคมมิติ	- ประเมินโดยวิธีการ สังคมมิติ	- แบบสังคมมิติ - แบบสอบถาม
3. แบบสรุปผลการสอบถามผู้เกี่ยวข้อง	- ประเมินเชิงประจักษ์ ณ สถานศึกษา	- แบบสังเกต - แบบสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง

6. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความรู้ แบบแผน พฤติกรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากขึ้นไป ร้อยละ 90
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีข้อมูลสารสนเทศ แบบแผน พฤติกรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคล พัฒนาบุคลากร ชื่นชม ยินดี ให้รางวัล และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
3. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่กระทำการใด ๆ ผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพและได้รับการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ร้อยละ 100