



รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



โรงเรียนกวรรณสุตศึกษา ลัย จังหวัดสุพรรณบุรี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อรายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
- ด้านการสรรหา
- ด้านการพัฒนาบุคลากร
- ด้านการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ
- ด้านการเข้าถึงข้อมูล

โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

งานบุคลากร
โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า	
คำนำ		
สารบัญ		
บทที่ ๑	การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี	๑
บทที่ ๒	การดำเนินโครงการ/กิจกรรมของงานบริหารบุคลากร	๕
บทที่ ๓	รายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของงานบริหารบุคลากร	๘
	- ผลการดำเนินงานด้านการบริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา	๘
	- ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๐
บทที่ ๔	ข้อมูลอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่ง	๒๐
บทที่ ๕	ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	๒๑

บทที่ ๑

การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี

การบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
๒. เพื่อส่งเสริมบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่มีความรับผิดชอบให้เกิดผล สำเร็จตามการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
๓. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
๔. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับ การยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

พันธกิจ / ภาระหน้าที่

๑. การวางแผนอัตรากำลังคนการกำหนดตำแหน่ง
 - ๑.๑ การวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลังคน
 - ๑.๑.๑ วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา
 - ๑.๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา
 - ๑.๑.๓ นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
 - ๑.๑.๔ นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ
 - ๑.๒ การกำหนดตำแหน่ง
 - ๑.๒.๑ ให้เป็นไปตาม การกำหนดตำแหน่งและความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา
 - ๑.๒.๒ สถานศึกษากำหนดภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
 - ๑.๓ การขอลือ่นตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู
 - ๑.๓.๑ สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง / ขอลือ่นวิทยฐานะ/ ขอกำหนดตำแหน่ง
 - ๑.๓.๒ ประเมินเพื่อขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง / ขอลือ่นวิทยฐานะ / ขอกำหนดตำแหน่ง

๑.๓.๓ ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง /ขอเลื่อนวิทยฐานะ /ขอกำหนดตำแหน่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณา อนุมัติ และเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๒.๑ การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้เป็นไปตามข้อกำหนด และวิธีการของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

๒.๒ การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

๒.๒.๑ กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนดหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๒.๒.๒ กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

๒.๓ การแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๓.๑ เสนอคำร้องขอย้าย ให้รายงานการบรรจุแต่งตั้ง รับย้าย ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

๒.๓.๒ กรณีรับย้าย ให้รายงานการบรรจุแต่งตั้ง รับย้าย ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

๒.๔ การกลับเข้ารับราชการ

๒.๔.๑ การกลับเข้ารับราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๓.๑ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.๑.๑ การเลื่อนขั้นเงินเดือน กรณี ปกติ และกรณีพิเศษ

๓.๑.๑.๑ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

๓.๑.๑.๒ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา ต้องชี้แจงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ

๓.๑.๑.๓ รายงาน การสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการต่อไป

๓.๒ งานทะเบียนประวัติ

๓.๒.๑ สถานศึกษารวบรวมสำเนาทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษำบันทึกการเปลี่ยนแปลงข้อมูลลงในทะเบียนประวัติ

๓.๓ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

๓.๓.๑ ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมควรได้รับการเสนอของพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์

๓.๓.๒ ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา

๔. วินัยและการรักษาวินัย

ดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด

๕. การออกจากราชการ

ดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่ง
ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการ
บริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎระเบียบ เป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญ กำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชู
เกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

โครงสร้างกลุ่มบริหารงานบุคคล



นายนิติกรณ์ ฉันทวงศ์ชนะ
ผู้อำนวยการโรงเรียน



นางวชิราภรณ์ วรรตัสสุวรรณ
รองผู้อำนวยการโรงเรียน



นางสุภีร์ อินทร์ใจเอื้อ
หัวหน้างานสำนักงาน ฯ
หัวหน้ากลุ่มงานบุคลากรและสถิติ



นางธัญญา อินบุตร
หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ



นางสาวพัชรารวรรณ เจริญพันธุ์
หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร
และเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน



นางสาวลักษณาภรณ์ จันทรวิชรพล
หัวหน้างานส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ
และจรรยาบรรณวิชาชีพ



นางสาวมุตสา ทิพเนตร
หัวหน้างานศูนย์ HCEC



นางชมกฤษฯ คงทัต
หัวหน้างานสารสนเทศโรงเรียน
และข้อมูลแผนงาน



นางสาวพรกมล ช้างเผือก
หัวหน้างานทะเบียนประวัติ
และเครื่องราชอิสริยาภรณ์



นางวชิราภรณ์ วรรตัสสุวรรณ
หัวหน้างานอัตรากำลัง ฯ
หัวหน้างานส่งเสริมและรักษาวินัย
หัวหน้างานประเมินผลการปฏิบัติราชการ
หัวหน้างานคณะกรรมการสถานศึกษา ฯ
หัวหน้างานคณะกรรมการสมาคม ฯ

บทที่ ๒

การดำเนินโครงการ/กิจกรรมของงานบริหารบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖) โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

วางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการ วิชาเอกของสถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ

สถิติด้านอัตรากำลัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

กลุ่มสาระการเรียนรู้	การบรรจุ	การเกษียณอายุราชการ	ย้ายเข้า	ย้ายออก
ภาษาไทย	-	-	-	-
คณิตศาสตร์	-	-	๑	๑
วิทยาศาสตร์ ฯ	-	๑	-	-
สังคมศึกษาฯ	-	-	๑	-
ภาษาต่างประเทศ	-	๑	๑	-
สุขศึกษาฯ	-	๑	-	-
ศิลปะ	-	-	-	-
การงานอาชีพฯ	๑	-	-	-
งานคอมพิวเตอร์	๑	-	-	-
งานแนะแนว	-	-	-	-
รวม	๒	๓	๓	๑

กิจกรรมที่ ๒ ด้านการสรรหา

๑. งานบุคลากรดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่สถานศึกษามีความต้องการและ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและอัตราตำแหน่งที่ว่างหรือขาดแคลน

๒. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลายเป็นธรรม และโปร่งใส ดังนี้

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของเขตพื้นที่การศึกษา

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการรับย้าย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

- ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

- ดำเนินการสรรหาบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามภารกิจในสถานศึกษา โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

กิจกรรมที่ ๓ ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆอย่างเหมาะสมตามความถนัดและความรู้ความสามารถ

๓. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับพัฒนาบุคลากร

๔. ส่งเสริมการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสังกัด

สถิติด้านการเลื่อนวิทยฐานะ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ	จำนวน (คน)
ครูชำนาญการ	๙
ครูชำนาญการพิเศษ	๖

กิจกรรมที่ ๔ ด้านการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

๑. จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา การมอบ เกียรติบัตร/วุดมบัตร หรือช่อดอกไม้แสดงความยินดี การจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดี ภายในองค์กร การมอบของเยี่ยมไข้เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง

๓. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนด

๔. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๕. จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

๖. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

กิจกรรมที่ ๕ ด้านการเข้าถึงข้อมูล

๑. มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาโดยครบถ้วนอย่างเป็นระบบระเบียบ สามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว

๒. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วนทุกกระบวนการที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกฝ่ายของสถานศึกษาให้ อยู่ในระเบียบวินัยและจริยธรรมอันดีงาม เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และก่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการนั้นมีหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่บุคลากรจำเป็นต้องรับรู้และถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

๒. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖. จรรยาบรรณวิชาชีพครู

๗. การลงเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๘. หลักเกณฑ์การขาด ลา มาสาย

๙. การอยู่เวรรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ

๑๐. โทษทางวินัย

บทที่ ๓

รายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของงานบริหารบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๓.๑ ผลการดำเนินงานด้านการบริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษา

หลักการและเหตุผล

โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพได้ระดับมาตรฐานสากล เป็นที่ยอมรับในสังคม ชุมชนและองค์กรต่างๆในการมาขอรับบริการ โรงเรียนจึงต้องมีการบริหารจัดการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูง เกิดคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ มีความพร้อมรับในการให้บริการและพร้อมรับในด้านความปลอดภัย ความรวดเร็วในการบริการเอื้อความสะดวกด้านการใช้รถ ด้านสำนักงาน ด้านความสะอาดอาคารสถานที่ของโรงเรียนต้องมีความสะอาดอยู่ตลอดเวลา เช่น ศูนย์กีฬา อัฒจันทร์ หอประชุม อาคารเรียนต่างๆ อาคารเอนกประสงค์ พื้นที่สนามสวนหย่อม ต้นไม้อาคารสมาคม โรงรถโรงผลิตน้ำโรงอาหารหอประชุม ถนนทางเดิน ห้องน้ำ ฯลฯ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่ต้องพัฒนาสะอาดร่มรื่น น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย โดยกลุ่มบริหารงานบุคคลเห็นความจำเป็นในการสรรหาบุคลากรมาสนับสนุนโรงเรียน ทั้งเจ้าหน้าที่งานสำนักงานในแต่ละกลุ่มงาน พนักงานบริการ ทำความสะอาด พนักงานขับรถ และพนักงานรักษาความปลอดภัย จึงได้จัดทำโครงการจ้างบุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดผลดีต่อทางราชการ

วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสถานศึกษาของโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสะอาดทุกสถานที่สามารถให้บริการด้านสถานที่ต่างๆ แก่ นักเรียน ชุมชน หน่วยงานต่างๆมาใช้บริการอย่างทั่วถึง และมีความสุข

เป้าหมาย

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

มีบุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่สนับสนุนงานสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ คิดเป็น ๑๐๐%

๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. โรงเรียนมีพนักงานบริการทำความสะอาด เจ้าหน้าที่ธุรการ พนักงานขับรถ ยามรักษาความปลอดภัยในโรงเรียนจำนวนเพียงพอ

๒. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสะอาดทุกสถานที่

๓. โรงเรียนมีนักเรียน ชุมชน หน่วยงานต่างๆมาใช้บริการและมีความสุขมีความพึงพอใจ

การดำเนินการ

ที่	กิจกรรม/วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	<p>กิจกรรม จัดจ้างบุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษา (เจ้าหน้าที่สำนักงาน พนักงานบริการ รปภ. และอื่น ๆ)</p> <p>๑. กาวางแผนงาน</p> <p>๑.๑ สํารวจวางแผน อัตรากำลัง</p> <p>๑.๒ เสนอความต้องการอัตรากำลังฝ่ายบริหารเพื่อเห็นชอบ</p> <p>๒. ดำเนินการ</p> <p>๒.๑ ประกาศรับสมัครตามความต้องการ</p> <p>๒.๒ ต้องคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์</p> <p>๒.๓ ประกาศรายชื่อผู้สมัครสอบได้</p> <p>๒.๔ จัดทำสัญญาจ้างปีต่อปี</p> <p>๓. สรุปและประเมินผล</p> <p>๓.๑ ตรวจสอบคุณภาพการปฏิบัติงานโดยการนิเทศการทำงานทุกสัปดาห์</p> <p>๓.๒ สํารวจข้อมูลปัญหา รวบรวมปัญหาอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานปรับปรุงพัฒนางาน</p> <p>๔. ปรับปรุงผลการประเมิน</p> <p>๔.๑ จากการการนิเทศติดตามงาน</p> <p>๔.๒ สรุปรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับการประเมินในการต่อสัญญาครั้งต่อไป</p>	<p>พฤษภาคม</p> <p>๒๕๖๖ –</p> <p>มีนาคม ๒๕๖๗</p>		นางสุวภีร์ อินทร์ใจเอื้อ หัวหน้างาน

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. โรงเรียนมีคุณภาพ มีพนักงานบริการทำความสะอาดและพนักงานขับรถในโรงเรียนจำนวนเพียงพอ
๒. โรงเรียนมีคุณภาพ มีความสะอาดทุกสถานที่
๓. โรงเรียนมีคุณภาพ มีนักเรียน ชุมชน หน่วยงานต่างๆมาใช้บริการเกิดความพึงพอใจ

๓.๒ ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โรงเรียนนรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ดำเนินกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๑. กิจกรรมส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรไปประชุมอบรมสัมมนา ฯ
๒. กิจกรรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพและยกระดับสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาด้าน CEFR
๔. กิจกรรมพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๕. กิจกรรมพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลและครูและทักษะอื่น ๆ

กิจกรรมส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรไปประชุมอบรมสัมมนา ฯ

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันการศึกษาไทยเป็นยุคสังคมของการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง มีการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มากขึ้น สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เห็นความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของรูปแบบการศึกษา จึงส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างไม่มีข้อจำกัดและมีความรอบรู้เท่าทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ดังนั้นการจัดการศึกษาทุกระดับต้องมุ่งเน้นคุณภาพทางการศึกษาให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การศึกษาจะพัฒนาไปได้ผู้สอนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการเรียนรู้อย่างไร้ข้อจำกัดในสังคมยุคดิจิทัลในปัจจุบันต้องพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องส่งเสริมพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรกๆ จึงต้องมีโครงการการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านวิชาการให้สูงขึ้น ดังนั้นกิจกรรมในการพัฒนาได้แก่ การประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน

เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้นและสามารถใช้ความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

๑ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนางานที่เกี่ยวข้องในด้านการจัดเรียนการสอนจากการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองตลอดอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมาย

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนรรณสูตศึกษาลัย จำนวน ๑๔๒ คน

๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ด้านวิชาชีพเป็นอย่างดี

การดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม/วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	จำนวนผู้เข้าร่วม	ผู้รับผิดชอบ
๑	<p>กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน</p> <p>๑. การวางแผน</p> <p>๑) ชี้แจงเพื่อวางแผนงาน</p> <p>๒) เขียนโครงการเสนอขออนุมัติ</p> <p>๒. ดำเนินการ</p> <p>๑) ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการพัฒนาด้านต่างๆ เชิงวิชาการ หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน</p> <p>๒) ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ศึกษาดูงานภายในประเทศ</p> <p>๓) นำมาขยายผล</p> <p>๓. สรุปและประเมินผล</p> <p>๑) สรุปรวบรวมปัญหา อุปสรรค และประเมินผลการดำเนินงาน</p> <p>๒) รวบรวมปัญหา สรุปผลการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนางาน</p> <p>๔. ปรับปรุงตามผลการประเมิน</p> <p>๑) นำปัญหามาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนา</p>	พ.ค.๖๖ - มี.ค.๖๗	๕๐,๐๐๐	๔๖ คน	นางสาวกัลัญญา ใจชื่น

ประโยชน์ที่ได้รับ

จากการดำเนินงานกิจกรรม ส่งเสริมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานภายนอกสถานศึกษา มีข้อค้นพบในการดำเนินงาน ดังนี้

๑. จุดเด่นของกิจกรรม

กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนภรณสูตศึกษาได้ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานภายนอกสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์ความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการไปประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน มาพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

ของโรงเรียนกรรณสูตให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งคุณภาพในด้านการบริหารโรงเรียนของกลุ่มบริหารทั้ง ๕ กลุ่ม คุณภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคุณภาพของนักเรียน

๒. จุดควรพัฒนาของกิจกรรม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย ได้มีการไปประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานภายนอกสถานศึกษา ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายร้อยละ ๑๐๐ และมีบุคลากรที่ไปประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานภายนอกสถานศึกษา ที่ไม่ได้ใช้งบประมาณจากโครงการนี้ ทำให้มีงบประมาณคงเหลือจำนวน ๑๑,๐๑๓.๒๐ บาท ซึ่งจำเป็นต้องบริหารจัดการและจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้นในปีการศึกษา๒๕๖๗

๓. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนากิจกรรม

ในการขอเดินทางไปประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานภายนอกสถานศึกษา ในปีการศึกษา ๒๕๖๗ ทางงานนโยบายและแผนงานได้เสนอให้มีการเขียนแบบขออนุมัติดำเนินโครงการ ผง.๑ เพื่อเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินโครงการและการใช้งบประมาณในแต่ละกิจกรรมให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

กิจกรรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

หลักการและเหตุผล

เนื่องด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ มาตรา ๕๔ การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใดและการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะตามมาตรา ๔๒ ซึ่งผ่านการประเมินทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสพการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

ดังนั้นโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และจากการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อ พ.ร.บ.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีผลบังคับ การเสนอผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นมีน้อยมาก เพื่อให้เกิดคุณภาพการศึกษาและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสม ประกอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศได้กำหนดให้มีการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้มีความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสมรองรับการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ โดยมี บุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการเตรียมผู้เรียนตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว

เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานและรวบรวมผลงาน จึงมีความจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการพัฒนา ผลงานทางวิชาการ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้อุ้ในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ ส่งผลต่อผู้เรียนให้มากที่สุด ทั้งนี้ การมีความรู้ในด้านการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ การเลือกนวัตกรรมมา

ที่	กิจกรรม/วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	จำนวนผู้เข้าร่วม	ผู้รับผิดชอบ
	<p>ดำเนินงาน</p> <p>๒) รวบรวมปัญหา สรุปผลการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนางาน</p> <p>๔.ปรับปรุงตามผลการประเมิน (A)</p> <p>๑) นำปัญหามาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนา</p> <p>๒) สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน</p>	ตุลาคม ๖๖			

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผู้ผ่านการพัฒนาสามารถเขียนผลงานทางวิชาการได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการ นำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนางาน สู่การเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อทางราชการอย่างสูงสุดและมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

โครงการพัฒนาศักยภาพและยกระดับสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาด้าน CEFR

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนและการศึกษา ภาษาอังกฤษมีบทบาทที่สำคัญมากทั้งสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษรวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในวงการศึกษาโดยเฉพาะการเปิดประเทศในกลุ่ม ASEAN ในอนาคตอันใกล้ ภาษาอังกฤษจะเป็นสื่อกลางที่ใช้ในการสื่อสารทั้งกับผู้ร่วมงานชาวต่างชาติ รวมถึงแขกต่างชาตินักค้าขายเยียมเยียน

เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรสายการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆและบุคลากรสายสนับสนุนการสอนในฝ่ายๆ ต่างๆ ให้เรียนรู้ภาษาอังกฤษที่จำเป็นในการสื่อสารเมื่อต้องอยู่ในสภาพแวดล้อม ด้านการศึกษา เน้นพัฒนาทักษะการสื่อสารในบริบทของวงการศึกษา ทั้งการฟัง พูด อ่าน เขียน หรือคำศัพท์ต่างๆเช่นกิจกรรมที่เน้นพัฒนาทักษะการพูดให้คล่องแคล่วและถูกต้องในหัวข้อต่างๆที่สามารถนำมาใช้ได้จริง เช่น สนทนาเกี่ยวกับงานตนเองสถานศึกษาระบบการศึกษาทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษ มากขึ้น

ดังนั้นโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าว และเป็นการตอบสนองต่อนโยบาย และจุดเน้นด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปี ๒๕๖๕ และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ จึงได้จัดทำพัฒนาศักยภาพและยกระดับสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาด้าน CEFR ให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้นักเรียนเห็นคุณค่าและความสำคัญของภาษาอังกฤษ และส่งผลให้การพัฒนานักเรียนในด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ ต่อไป

วัตถุประสงค์

- ๑ เพื่อส่งเสริม พัฒนาคู บุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

เป้าหมาย

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

เพื่อส่งเสริม พัฒนาคู บุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ จำนวน ๑๔๒ คน

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

เพื่อส่งเสริม พัฒนาครู บุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ จำนวน ร้อยละ ๘๐
การดำเนินการ

ที่	กิจกรรม/วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	จำนวนผู้เข้าร่วม	ผู้รับผิดชอบ
๑	<p>พัฒนาศักยภาพและยกระดับสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาด้าน CEFR</p> <p>การวางแผน</p> <p>๑. ชี้แจงเพื่อวางแผนงาน</p> <p>๒. เขียนโครงการเสนอขออนุมัติ</p> <p>๓. จัดทำปฏิทินการดำเนินงาน</p> <p>๔. กำหนดโครงการอบรม</p> <p>การดำเนินการ</p> <p>๕. สำรวจข้อมูลปัญหาและอุปสรรคจัดทำโครงการเพื่อเสนอขออนุมัติ</p> <p>๖. เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติโครงการตามวันเวลาที่กำหนด</p> <p>๗. เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการบริหารโรงเรียน</p> <p>สรุปและประเมินผล</p> <p>๘. สำรวจข้อมูลปัญหา อุปสรรคและประเมินผลการดำเนินงาน</p> <p>๙. รวบรวมปัญหา สรุปผลการประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนา</p> <p>ปรับปรุงการประเมิน</p> <p>นำปัญหามาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนา</p>	<p>มี.ย. ๒๕๖๖</p> <p>ก.ค.-ส.ค. ๒๕๖๖</p> <p>ก.ย. ๒๕๖๖</p> <p>ก.ย. ๒๕๖๖</p>	๑๙,๘๘๐	๑๒๔ คน	นางสาวกัญญาภัค แก้วตาสาม

ประโยชน์ที่ได้รับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และนำความรู้ไปพัฒนางานด้านการเรียนการสอน ให้เกิดประสิทธิภาพ

กิจกรรมพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนและการศึกษา ภาษาอังกฤษมีบทบาทที่สำคัญมากทั้งสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษรวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในวงการศึกษาดูเฉพาะการเปิดประเทศในกลุ่ม ASEAN ในอนาคตอันใกล้ ภาษาอังกฤษจะเป็นสื่อกลางที่ใช้ในการสื่อสารทั้งกับผู้ร่วมงานชาวต่างชาติ รวมไปถึงแขกต่างชาตินานาชาติ

เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรสายการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆและบุคลากรสายสนับสนุนการสอนในฝ่ายๆ ต่างๆ ให้เรียนรู้ภาษาอังกฤษที่จำเป็นในการสื่อสารเมื่อต้องอยู่ในสภาพแวดล้อม ด้านการศึกษา เน้นพัฒนาทักษะการสื่อสารในบริบทของวงการศึกษ ทั้งการฟัง พูด อ่าน เขียน หรือคำศัพท์ต่างๆเช่นกิจกรรมที่เน้นพัฒนาทักษะการพูดให้คล่องแคล่วและถูกต้องในหัวข้อต่างๆที่สามารถนำมาใช้ได้จริง เช่น สนทนาเกี่ยวกับงานตนเองสถานศึกษาระบบการศึกษาทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษ มากขึ้น

ดังนั้นโรงเรียนนรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ตระหนักถึงความสำคัญ จึงมีความประสงค์ที่จะพัฒนาศักยภาพทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษให้แก่คณะครูและบุคลากรในโรงเรียนนรรณสูตศึกษาลัย ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษรวมถึงทักษะการใช้เทคโนโลยี มีระดับสูงยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

๑ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคณะครูและบุคลากรในการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับชีวิตประจำวัน

๒ เพื่อส่งเสริมให้คณะครูและบุคลากรพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นสากล และทำงานร่วมกันเป็นที่

เป้าหมาย

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี เข้าร่วมอบรมจำนวน ๑๔๒ คน

๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมั่นใจในการใช้ภาษาและสามารถฟัง - พูดภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีกับการจัดกิจกรรมดังกล่าว

การดำเนินการ

ที่	กิจกรรม/วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	จำนวนผู้เข้าร่วม	ผู้รับผิดชอบ
๑	พัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา <u>การวางแผน</u> ๑. ชี้แจงเพื่อวางแผนงาน	ต.ค. ๒๕๖๖		๑๒๔ คน	นางสาวกัญญาภัค แก้วตาสาม

ที่	กิจกรรม/วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	จำนวนผู้เข้าร่วม	ผู้รับผิดชอบ
	๒. เขียนโครงการเสนอขออนุมัติ ๓. จัดทำปฏิทินการดำเนินงาน ๔. กำหนดโครงการอบรม การดำเนินการ ๕. สํารวจข้อมูลปัญหาและอุปสรรค จัดทำโครงการเพื่อเสนอขออนุมัติ ๖. เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติโครงการ ตามวัน เวลาที่กำหนด ๗. เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะ กรรมการบริหารโรงเรียน สรุปและประเมินผล ๘. สํารวจข้อมูลปัญหา อุปสรรคและ ประเมินผลการดำเนินงาน ๙. รวบรวมปัญหา สรุปผลการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนา งาน ปรับปรุงการประเมิน นำปัญหามาเป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนา	พ.ย.-ธ.ค. ๒๕๖๖ ม.ค.-ก.พ ๒๕๖๗ ม.ค.-ก.พ. ๒๕๖๗	๑๘,๕๖๐		

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. คณะครูและบุคลากรมีความรู้และสามารถใช้ภาษาอังกฤษสำหรับชีวิตประจำวันได้
- ๒ คณะครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม

กิจกรรมพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลและครูและทักษะอื่น ๆ

หลักการและเหตุผล

ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC) ขึ้น ครอบคลุมทั้ง ๗๗ จังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นศูนย์กลางพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดตามสมรรถนะวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษที่ ๒๑ ของกระทรวงศึกษาธิการตามแผนพัฒนา รายบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Excellence Individual Development Plan:EIDP) โดยมีกระบวนการพัฒนา ผ่านแพลตฟอร์มด้านการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ (Digital Education Excellence Plan : DEEP) เพื่อนำ ข้อมูลลงใน Big Data ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้มีศักยภาพทัดเทียมอาณาประเทศ นอกจากนี้แล้วยัง เป็นศูนย์กลางในการทดสอบทักษะด้านภาษาอังกฤษ (English Literacy) และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ซึ่งถือว่าเป็นทักษะพื้นฐานในสมรรถนะมาตรฐานวิชาชีพครูและรวมไปถึงทักษะอื่นๆ ที่

สำคัญในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ทุกคนต้องได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคนี้

โดยโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี ได้รับแต่งตั้งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุพรรณบุรี ให้เป็นศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC) เพื่อเป็นศูนย์กลางพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสมรรถนะวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษที่ ๒๑ และเพื่อส่งเสริม สนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาของจังหวัดสุพรรณบุรี

เพื่อให้เกิดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC) จึงมีความสำคัญยิ่งต่อยุทธศาสตร์การปฏิรูปการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนคุณภาพของนักเรียน ซึ่งจะก้าวไปสู่การเป็นพลเมืองที่มีความสามารถในการร่วมพัฒนาศักยภาพของประเทศในอนาคต

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดการทดสอบวัดระดับสมรรถนะทางด้านทักษะภาษาอังกฤษ (English Literacy) ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) และทักษะอื่น ๆ เช่น ภาษาจีน ของนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสมรรถนะทางด้านทักษะภาษาอังกฤษ (English Literacy) ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) และทักษะอื่น ๆ เช่น ภาษาจีน

๒. เพื่อจัดอบรมพัฒนานักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในด้านสมรรถนะพื้นฐานและสมรรถนะวิชาชีพ ได้แก่ ทักษะภาษาอังกฤษ (English Literacy) ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) พัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อฝึกทักษะการคิดแบบมีเหตุผลและเป็นขั้นตอน (Coding) และการพัฒนาทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑

เป้าหมาย

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่บริการของศูนย์ฯ ร้อยละ ๑๐๐ ตามที่ สพฐ. กำหนด เข้ารับการทดสอบสมรรถนะด้านทักษะภาษาอังกฤษ (English Literacy) ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) และทักษะอื่น ๆ เช่น ภาษาจีน

๒. ครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่บริการของศูนย์ฯ ร้อยละ ๑๐๐ ตามที่ สพฐ. กำหนด ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะด้านทักษะภาษาอังกฤษ (English Literacy) ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) และทักษะอื่น ๆ เช่น ภาษาจีน

๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. ครูโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี ตามที่ สพฐ. กำหนด เข้ารับการพัฒนาตามสมรรถนะวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษที่ ๒๑

๒. ครูโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี ตามที่ สพฐ. กำหนด เข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ในวิชาชีพ

การดำเนินการ

ที่	กิจกรรม/วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมที่ ๑ กิจกรรมพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลและทักษะอื่นๆ ในศตวรรษที่ ๒๑					
๑	วางแผนงาน ๑) ประชุมวางแผนโครงการ ๒) เขียนโครงการเสนอขออนุมัติ ๓) จัดทำปฏิทินการดำเนินงาน	พ.ค. ๖๖		๘๐ คน	นางสาวผู้สชา ทิพเนตร
๒	ดำเนินการ ๑) เสนออนุมัติโครงการ ๒) ประชุม จัดเตรียม ติดต่อประสานงาน ๓) ดำเนินการจัดกิจกรรมตาม สพฐ. กำหนด	มิ.ย. ๖๖	๑๕,๐๐๐		นางสาวผู้สชา ทิพเนตร
๓	สรุปและประเมินผล ๑) ตรวจสอบข้อมูลปัญหา อุปสรรคและ ประเมินผลการดำเนินงาน ๒) รวบรวมปัญหา สรุปผลการประเมินเพื่อใช้เป็น ข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนางาน	มิ.ย. ๖๖	-		นางสาวผู้สชา ทิพเนตร
๔	ปรับปรุงผลการประเมิน ๑) ปรับปรุงแก้ไข พัฒนางาน เสนอขอความ เห็นชอบต่อคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ๒) สรุปและรายงานผลการดำเนินงานต่อ สพม.สุพรรณบุรี	มิ.ย. ๖๖	-		นางสาวผู้สชา ทิพเนตร

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี ได้รับการส่งเสริมสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานการวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล (Common European Framework of Reference for Language: CEFR) และเทคโนโลยีดิจิทัลตามเป้าหมายที่กำหนด

๒. ครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี เข้ารับการทดสอบสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษตามกรอบ CEFR และสามารถนำผลการทดสอบมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๔

ข้อมูลอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ข้อมูลครู และบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง เพศ ตามฝ่าย/กลุ่มสาระการเรียนรู้

ฝ่าย / กลุ่มสาระการเรียนรู้	ค.ศ.๔		ค.ศ.๓		ค.ศ.๒		ค.ศ.๑		ครูผู้ช่วย		รวม		รวมทั้งสิ้น
	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	
ฝ่ายบริหาร	-	-	๒	๒	๑	-	-	-	-	-	๓	๒	๕
ภาษาไทย	-	-	๑	๔	๑	๕	-	๑	๑	-	๓	๑๐	๑๓
คณิตศาสตร์	-	-	๔	๗	๑	๔	๑	๑	-	๑	๖	๑๓	๑๙
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	๒	๑๐	๖	๒	-	-	-	๑	๘	๑๓	๒๑
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	-	-	๓	๓	-	๙	-	-	-	-	๓	๑๖	๑๙
ภาษาต่างประเทศ	-	-	-	๘	๓	๗	-	-	-	๒	๓	๑๙	๒๒
สุขศึกษา และพลศึกษา	-	-	๑	๑	๑	๓	๓	-	-	-	๕	๓	๘
ศิลปะ	-	-	๑	๑	๓	๒	๑	๑	-	-	๕	๔	๙
การงานอาชีพ	-	-	๑	๑	-	-	๑	๒	-	๑	๒	๔	๖
งานคอมพิวเตอร์	-	-	๑	๑	๒	๒	๑	๑	๑	-	๕	๔	๙
งานแนะแนว	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๒	๑	๓
รวมจำนวนครู	-	-	๑๖	๓๗	๑๙	๓๔	๗	๓	๓	๕	๔๕	๗๙	๑๒๔
พนักงานราชการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒
ครูจ้างสอน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑
ครูต่างชาติ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๓	๕
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑๓	๑๔
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๔	๙	๒๓
รวมบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๗	๒๘	๔๕
รวมครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	๑๖	๓๗	๑๙	๓๔	๗	๓	๓	๕	๖๒	๑๐๗	๑๖๙
	-		๕๓		๕๓		๑๐		๘		๑๖๙		

บทที่ ๕ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ

ปัญหา อุปสรรค

จากการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โรงเรียน ภรณสวุฒศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ดำเนินกิจกรรมตามที่ได้รับอนุมัติตามแผนปฏิบัติการประจำปี ทั้งนี้ในการดำเนินการจัดกิจกรรมมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารบุคลากร ดังนี้

๑. บางกลุ่มสาระฯ มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และไม่สามารถสรรหาได้เพียงพอกับความต้องการกับกลุ่มสาระฯ
๒. งบประมาณไม่เพียงพอในการจัดกิจกรรม ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมได้ครบตามเป้าหมาย
๓. เนื่องจากโรงเรียนมีกิจกรรมมากทำให้มีปัญหาด้านการจัดสรรเวลาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๔. การศึกษาดูงานภายนอกสถานศึกษายังไม่เป็นไปตามเป้าหมายร้อยละ ๑๐๐ เนื่องจากครูบางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมการศึกษาดูงานภายนอกสถานศึกษาได้

ข้อเสนอแนะ

๑. วางแผนอัตรากำลังล่วงหน้าในระยะยาว
๒. คำนวณเงินงบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรม
๓. ของงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม
๔. สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแหล่งศึกษาดูงานที่ครูสนใจ และเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสม
๕. สำรวจช่วงเวลาในการจัดกิจกรรมอบรมพัฒนา เพื่อให้ผู้ร่วมเข้าอบรมสามารถจัดสรรเวลา
๖. สำรวจหัวข้อการอบรมที่น่าสนใจจากครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภาคผนวก

โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี



KANNASOOTSUKSALAI SCHOOL

ภายใต้การบริหารงานโดย **ดร.นิติกรณ์ จันทวงศ์ชนะ**
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗

การอบรมเชิงปฏิบัติการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนว Active Learning



ดร.นิติกรณ์ จันทวงศ์ชนะ ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นประธานพิธีเปิดการอบรมเชิงปฏิบัติการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนว Active Learning ด้วยกระบวนการ GPAS สู่การสร้างนวัตกรรมครูและนักเรียนที่สอดคล้องกับการพัฒนาวิชาชีพ วPA วิทยากรโดย รองศาสตราจารย์ **ดร.กรัณย์พล วิวรรณมงคล** ประธานหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี หอประชุม ๒



งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี

440 ถ.มาลัยแมน ต.รั้วใหญ่ อ.เมือง จ.สุพรรณบุรี 72000 TEL:035-525-629 FAX : 035-525-633 www.kannasoot.ac.th



โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี



KANNASOOTSUKSALAI SCHOOL

ภายใต้การบริหารงานโดย ดร.นิติกรณ์ ฉันทวงศ์ชนะ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๗ ดร.นิติกรณ์ ฉันทวงศ์ชนะ ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นประธานพิธีเปิดกิจกรรม
อบรมเชิงปฏิบัติการ "English for Communication" เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคณะครู
และบุคลากรในการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับชีวิตประจำวันมีความมั่นใจในการใช้ภาษาและสามารถ
ฟัง - พูดภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ ณ หอประชุม ๒ โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย



งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี

440 ถนนาลัยแมน ต.รั้วใหญ่ อ.เมือง จ.สุพรรณบุรี 72000 TEL:035-525-629 FAX : 035-525-633 www.kannasoot.ac.th



โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี



KANNASOOTSUKALAI SCHOOL

ภายใต้การบริหารงานโดย ดร.นิติกรณ์ ฉันทวงศ์ชนะ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะดิจิทัล สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา



ดร.นิติกรณ์ ฉันทวงศ์ชนะ ผู้อำนวยการโรงเรียน มอบหมายให้ นางสาวศุภวรรณ ซอผกา รองผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นประธานเปิดการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดโดย ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC) โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี วันเสาร์ที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ของศูนย์ HCEC



งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี

440 ถนนลือเมฆ ต.วังใหญ่ อ.เมือง จ.สุพรรณบุรี 72000 TEL:035-525-629 FAX: 035-525-633 www.kannasoot.ac.th



โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี



KANNASOOTSUKALAI SCHOOL

ภายใต้การบริหารงานโดย **ดร.นิติกรณ์ ฉันทวงศ์ชนะ**
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

๒๓ กันยายน ๒๕๖๖ การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู
หัวข้อ “การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน”



ดร.นิติกรณ์ ฉันทวงศ์ชนะ ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นประธานกล่าวเปิดการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู หัวข้อ “การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน” ตามโครงการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน วิทยาการ โดย รองศาสตราจารย์ **ดร.ชาติรี ฝ่ายคำตา** วันเสาร์ที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๖ ณ หอประชุม ๒



งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี

440 ถ.มาลัยแมน ต.รั้วใหญ่ อ.เมือง จ.สุพรรณบุรี 72000 TEL:035-525-629 FAX : 035-525-633 www.kannasoot.ac.th

