



BEST PRACTICE

การบริหารงานบุคคลโดยใช้รูปแบบ 4Cs Scout Model สู่การพัฒนาครูต้นแบบและโรงเรียนต้นแบบลูกเสือ โรงเรียนบ้านเขาตาจอก



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนบ้านเขาตาจอก

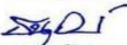
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

เป็นโรงเรียนต้นแบบลูกเสือ สู่ศตวรรษที่ ๒๑

ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ขอให้ดำรงไว้ซึ่งเกียรติของลูกเสือ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของชาติตลอดไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม พุทธศักราช ๒๕๖๗

ว่าที่ร้อยตรี 
(ธนุ วงษ์จินดา)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จัดทำโดย

นางสาวสุพรรณิ ตรงคำนิง

รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาตาจอก

นางกัลยา พุ่มเรือนทอง

ครู คศ.3

โรงเรียนบ้านเขาตาจอก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

แบบเสนอผลงานเพื่อคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ
(Best Practice) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ประจำปี พ.ศ. 2569
รายการ การบริหารงานบุคคล

เรื่อง

การบริหารงานบุคคลโดยใช้รูปแบบ 4Cs Scout Model สู่การพัฒนาครูต้นแบบและ
โรงเรียนต้นแบบลูกเสือโรงเรียนบ้านเขาตาจอก

โดย

นางสาวสุพรรณิ ตรังคำนึ่ง
รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาตาจอก
และ
นางกัลยา พุ่มเรือนทอง
ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบ้านเขาตาจอก อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

คำนำ

เอกสารฉบับนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) เรื่อง การบริหารงานบุคคลโดยใช้รูปแบบ 4Cs Scout Model สู่การพัฒนาครูต้นแบบและโรงเรียนต้นแบบลูกเสือโรงเรียนบ้านเขatang ซึ่งได้รายงานถึงความสำคัญของผลงาน จุดประสงค์และเป้าหมาย กระบวนการผลิตผลงานหรือขั้นตอน การ ดำเนินงาน ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน PDCA Model หรือ Deming Cycle อันประกอบด้วย P : Plan คือ การวางแผน D : DO คือ การปฏิบัติตามแผน C : Check คือ การตรวจสอบ A : Act คือ การปรับปรุงการ ดำเนินการอย่างเหมาะสม หรือการจัดท มาตรฐานใหม่ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานของการยกระดับคุณภาพรวมทั้งได้รายงานผลการดำเนินการปัจจัยความสำเร็จ และบทเรียนที่ได้รับ (Lesson Learned) การเผยแพร่ผลงานและภาพกิจกรรม เพื่อเป็นเอกสารประกอบการเสนอเพื่อรับคัดเลือกสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในการบริหารงาน 4 ด้าน (ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการและ การบริหารงานทั่วไป) ประเภทผลงาน ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้นำเสนอหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้สามารถช่วยอำนวยความสะดวกให้กับคณะกรรมการประเมินวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

นางสาวสุพรรณิ ตรงคำนี้
รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขatang
นางกัลยา พุ่มเรือนทอง
ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
ผู้จัดทำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
แบบเสนอ การบริหารงานบุคคลโดยใช้รูปแบบ 4Cs Scout Model สู่การพัฒนาครูต้นแบบและโรงเรียนต้นแบบลูกเสือโรงเรียนบ้านเขาตังก้อง	
1. ความเป็นมาและความสำคัญของผลงานหรือนวัตกรรมที่นำเสนอ	1
2. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงาน	3
3. ขั้นตอนการดำเนินงาน	4
4. ผลการดำเนินงาน/ผลสัมฤทธิ์/ประโยชน์ที่ได้รับ	10
5. ปัจจัยความสำเร็จ	12
6. บทเรียนที่ได้รับ	13
7. การเผยแพร่และการได้รับการยอมรับ	14
8. การขยายผลและความยั่งยืน	15
9. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้	15
ภาคผนวก	17

นวัตกรรมหรือผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) กลุ่มงานบริหารบุคคล

ชื่อผลงาน : การบริหารงานบุคคลโดยใช้รูปแบบ 4Cs Scout Model สู่การพัฒนาครูต้นแบบและ
โรงเรียนต้นแบบลูกเสือโรงเรียนบ้านเขาตาจอก

ข้อมูลโรงเรียน โรงเรียนบ้านเขาตาจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
สถานที่ตั้งเลขที่ 536 หมู่ 3 ตำบลคลองไก่อเลื้อย อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว รหัสไปรษณีย์ 27260
จำนวนนักเรียน 196 คน จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา 14 คน
เปิดสอนระดับชั้น อนุบาล 2 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาตาจอก นายชนินทร์ วงษ์สกุล โทรศัพท์มือถือ 081 6958990
รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาตาจอก นางสาวสุพรรณิ ตรังคำนึ่ง

1. ความเป็นมาและความสำคัญของผลงานหรือนวัตกรรมที่น่าสนใจ

1.1 ความเป็นมาและสภาพปัญหา

การบริหารราชการโดยยึดหลักโรงเรียนเป็นฐาน(School Based Management:SBM) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความ คล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญการพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าต้องอาศัยครู เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ การที่จะทำให้ครูปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ นั้นจะต้องมีการ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จใน การจัดการศึกษา เพราะบุคลากรถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนและ ความก้าวหน้าขององค์กร หากบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ย่อมสามารถปรับตัวให้ทันกับการ เปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ตลอดจนถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีคุณภาพสู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการศึกษามุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะชีวิต คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะกิจกรรมลูกเสือซึ่งเป็นกระบวนการทางการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การทำงานเป็นทีม การมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ การช่วยเหลือผู้อื่น และการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะของพลเมืองที่ดี

การดำเนินงานลูกเสือให้เกิดประสิทธิผลและมีความต่อเนื่อง จำเป็นต้องอาศัย “บุคลากร” เป็นกลไกสำคัญ โดยเฉพาะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีความมุ่งมั่นและตระหนักถึงคุณค่าของกิจการลูกเสือ ตลอดจนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

สืบเนื่องจากโรงเรียนบ้านเขาวงกตได้มีการจัดโครงการนี้เพื่อ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูใน รูปแบบที่หลากหลาย ใ้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถกำหนด บทบาทการปฏิบัติหน้าที่ได้ชัดเจน ทั้งรูปแบบเนื้อหา วิธีการ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และมี วิทยุทัศน์ในเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ทางด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย เพื่อให้สามารถก้าวไปสู่ ครูต้นแบบ ครูมืออาชีพ อีกทั้งเป็น การสร้างขวัญ กำลังใจ ความสมัครสมาน สามัคคี ความเป็นเอกภาพขององค์กรและสามารถนำความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ วิชาชีพ องค์กร และงานราชการ

นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังช่วยสร้างความพร้อมในการรับมือกับความท้าทายที่หลากหลาย บุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอจะมีความมั่นใจในการทำงาน กล้าแสดงออกทาง ความคิด มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อยกระดับการเรียนการสอนและ การพัฒนาครูและบุคลากร ด้านลูกเสือในสถานศึกษายังพบความท้าทายหลายประการ เช่น ความแตกต่างด้านความรู้และประสบการณ์ของ ครู ภาระงานที่หลากหลาย โอกาสในการพัฒนาทักษะด้านลูกเสือที่ไม่ต่อเนื่อง รวมถึงการขาดระบบการบริหาร จัดการบุคลากรที่เชื่อมโยงตั้งแต่การส่งเสริมศักยภาพ การสร้างแรงจูงใจ การมีส่วนร่วม การติดตามและ ประเมินผล ไปจนถึงการยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งผลให้การพัฒนาครูต้นแบบและการขับเคลื่อนสู่โรงเรียนต้นแบบ ลูกเสืออาจยังไม่เป็นระบบและไม่เกิดความต่อเนื่องเท่าที่ควร

1.2 แนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนา

กิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นไปตามหลักสูตรกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ - เนตร นารี) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ปรับปรุง 2560) อันจะส่งผลต่อ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551(ปรับปรุง 2560) จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว จึงได้พัฒนา “4Cs Scout Model” ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบ แนวทางในการบริหารงานบุคคลที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านลูกเสืออย่างเป็นระบบ โดยประยุกต์ใช้ หลักการบริหารงานบุคคล 4 ประการ ได้แก่

1. Competence : หลักความสามารถ มุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของครูและ บุคลากรให้มีความพร้อมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนา ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. Commitment : หลักความผูกพัน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความมุ่งมั่น และความรับผิดชอบต่อกิจการลูกเสือ ตลอดจนสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่
3. Congruence : หลักความสอดคล้อง สร้างความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายของบุคลากร สถานศึกษา และการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการบูรณาการกิจกรรม ลูกเสือให้เชื่อมโยงกับบริบทและเป้าหมายของสถานศึกษา
4. Cost-effectiveness : หลักความคุ้มค่าด้านต้นทุน บริหารทรัพยากร บุคลากร เวลา งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาครู ผู้เรียน และกิจการลูกเสือ โดย มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและยั่งยืน

การนำ 4Cs Scout Model มาใช้จึงเป็นการเปลี่ยนกระบวนการและการบริหารงานบุคคลที่เน้น เพียงการปฏิบัติตามภารกิจ ไปสู่การบริหารที่มุ่ง “พัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร” โดยใช้ครูและ

บุคลากรเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มีการส่งเสริมศักยภาพ สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ควบคู่กับการติดตาม ประเมินผล และนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การบริหารงานบุคคลโดยใช้รูปแบบ **4Cs Scout Model** สู่การพัฒนาครูต้นแบบและโรงเรียนต้นแบบลูกเสือโรงเรียนบ้านเขาตังก้อง จึงเป็นแนวทางที่มุ่งสร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม โดยคาดหวังให้เกิดการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะและเป็น “ครูต้นแบบลูกเสือ” สามารถเป็นแบบอย่างและถ่ายทอดประสบการณ์แก่บุคลากรและผู้เรียน ตลอดจนพัฒนาสถานศึกษาให้มีระบบการจัดกิจกรรมลูกเสือที่มีคุณภาพ จนก้าวสู่การเป็น “โรงเรียนต้นแบบลูกเสือ” และสามารถขยายผลแนวปฏิบัติที่ดีสู่สถานศึกษาอื่นได้อย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

2.1 วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาและยกระดับระบบการบริหารงานบุคคลด้วย 4Cs Scout Model ได้แก่ หลักความสามารถ (Competence) หลักความผูกพัน (Commitment) หลักความสอดคล้อง (Congruence) และหลักความคุ้มค่าด้านต้นทุน (Cost-effectiveness) ให้เป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน
2. เพื่อพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการลูกเสือ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคตินีที่ดีต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก้าวสู่การเป็น ครูต้นแบบลูกเสือ
3. เพื่อขับเคลื่อนการจัดกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นระบบ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนา เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาและก้าวสู่ โรงเรียนต้นแบบลูกเสืออย่างยั่งยืน

2.2 เป้าหมาย

2.2.1 เป้าหมายเชิงปริมาณ

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 100 ได้รับการอบรมผู้กำกับลูกเสือขั้นพื้นฐานและขั้นความรู้ขั้นสูง และได้รับวุฒิลูกเสือทุกคน
- 2) ครูและบุคลากรทางการลูกเสือ ร้อยละ 100 ได้รับการพัฒนาตามกระบวนการ 4Cs Scout Model
- 3) ครูและบุคลากร ร้อยละ 80 ขึ้นไป สามารถนำ 4Cs Scout Model ไปประยุกต์ใช้กับนักเรียน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในกิจกรรมลูกเสือ – เนตรนารี ที่มุ่งปลูกฝังระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์เพื่อการอยู่ร่วมกันให้รู้จักการเสียสละและบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม
- 4) สถานศึกษามีระบบ/แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านกิจกรรมลูกเสือ อย่างน้อย 1 รูปแบบ เพื่อมุ่งสู่การเป็นโรงเรียนต้นแบบลูกเสือ

2.2.2 เป้าหมายเชิงคุณภาพ

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการอบรมผู้กำกับลูกเสือขั้นพื้นฐานและขั้นความรู้ขั้นสูง และได้รับวุฒิลูกเสือทุกคน
- 2) การบริหารงานบุคคลด้านกิจกรรมลูกเสือมี ความเป็นระบบ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน
- 3) ครูและบุคลากรทางการลูกเสือ มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพิ่มขึ้น สามารถออกแบบและจัดกิจกรรมได้อย่างเหมาะสมกับวัยและบริบทของผู้เรียน

4) ครูเกิด ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ และความภาคภูมิใจในบทบาทของครูผู้กำกับลูกเสือ มีจิตวิญญาณของความเป็นครูต้นแบบ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

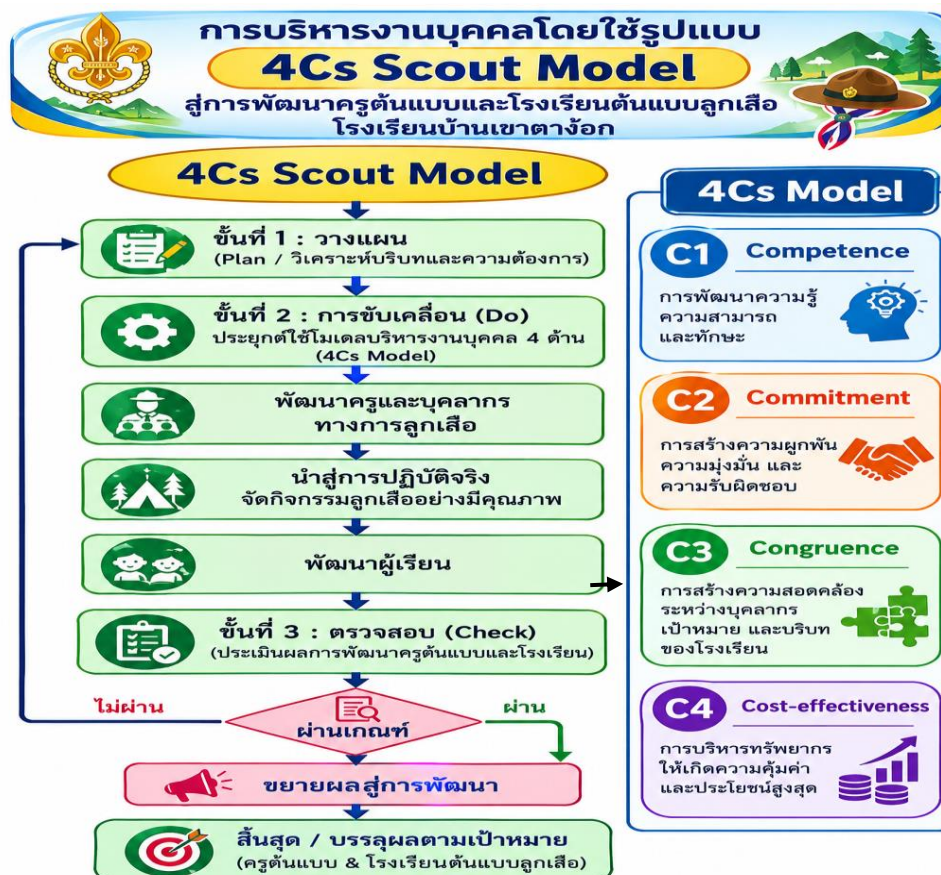
5) สถานศึกษามีระบบและกระบวนการจัดกิจกรรมลูกเสือที่มีคุณภาพ สามารถเป็น แหล่งเรียนรู้ และแบบอย่างที่ดีด้านการบริหารและการจัดกิจกรรมลูกเสือ และมีศักยภาพในการพัฒนาไปสู่ โรงเรียนต้นแบบลูกเสือ

3. การผลิตผลงานหรือขั้นตอนการดำเนินงาน

การอบรมสัมมนาการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง ซึ่งควรจัดให้มีขึ้น เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนมีวิสัยทัศน์กำลังใจในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะ ก่อให้เกิดความสามัคคี อีกทั้งทำให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถมองเห็นภาพการพัฒนาศักยภาพ ของหน่วยงาน อื่นและหน่วยงานของตนเองว่าอยู่ในระดับใดจะได้นำประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุงและพัฒนางานของตนเองให้ มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น

3.1 การออกแบบผลงาน/นวัตกรรม

หลักการและแนวคิดแบบนวัตกรรมโดยนำการบริหารงานบุคคลโดยใช้รูปแบบ 4Cs Scout Model สู่การพัฒนาครูต้นแบบและโรงเรียนต้นแบบลูกเสือโรงเรียนบ้านเขาตาอ็อก มาบูรณาการกับกระบวนการพัฒนาคุณภาพตามวงจร PDCA เพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือเป็นระบบ ต่อเนื่อง และสามารถ ตรวจสอบผลลัพธ์ได้ โดยกำหนดองค์ประกอบของ 4Cs ดังนี้



3.2. การดำเนินงานตามกิจกรรมอย่างเป็นระบบของการทำ (Flowchart)

ขั้นที่ 1 P : Plan — การวางแผน

1. ขั้นวางแผน (P : Plan) วิเคราะห์บริบทและสภาพปัญหา

1.1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา วิเคราะห์จุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา ความต้องการของครูและบุคลากร ตลอดจนสภาพการจัดกิจกรรมลูกเสือและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เพื่อค้นหาประเด็นที่ควรพัฒนา

1.2 ออกแบบนวัตกรรม การบริหารงานบุคคลเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลโดยใช้รูปแบบ **4Cs Scout Model** สู่การพัฒนาครูต้นแบบและโรงเรียนต้นแบบลูกเสือโรงเรียนบ้านเขาตังก้อง เพื่อการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนก้าวไปสู่ ครูต้นแบบลูกเสือ และโรงเรียนต้นแบบลูกเสือโรงเรียนบ้านเขาตังก้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้วเขต 1 ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนบ้านเขาตังก้อง จากผลสรุป ของการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคการพัฒนาโรงเรียนใน โดยมีกระบวนการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.3 กำหนดกิจกรรม วิธีการ ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา ทรัพยากร และตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยยึดหลัก **4Cs** เป็นกรอบในการดำเนินงาน

ขั้นที่ 2 D : Do — การดำเนินงาน

2. ขั้นปฏิบัติตามแผน (Do)

การสร้างความรู้ ความเข้าใจกับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อนำการบริหารงานบุคคลเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลโดยใช้รูปแบบ **4Cs Scout Model** สู่การพัฒนาครูต้นแบบและโรงเรียนต้นแบบลูกเสือโรงเรียนบ้านเขาตังก้อง ไปใช้ดำเนินงานในทุกภาคส่วนโรงเรียนคุณภาพต้องมีการ กำหนดแนว วิธีดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคต เน้นการพัฒนาศักยภาพของคนที่ให้สามารถพัฒนานวัตกรรมมีการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างคุณค่าให้กับโรงเรียนผ่านกระบวนการจัดการความรู้ใน โรงเรียน อย่างเป็นระบบ ในประเด็นจะต้องทำหรือเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างเพื่อไปถึงจุดนั้น การนำนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ บุคลากรในสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลโดยใช้รูปแบบ **4Cs Scout Model** สู่การพัฒนาครูต้นแบบและโรงเรียนต้นแบบลูกเสือโรงเรียนบ้านเขาตังก้อง เป็นการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีโครงการ/กิจกรรม ระบุขั้นตอนการ ดำเนินงานแบบ P-D-C-A อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ รูปแบบของนวัตกรรมการบริหารที่กำหนดไว้ โดยมีกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้ **4Cs Scout Model** การบริหารงานบุคคลสู่การพัฒนาครูต้นแบบและโรงเรียนต้นแบบลูกเสือโรงเรียนบ้านเขาตังก้องดังนี้

C1. หลักความสามารถ (Competence)

- การสรรหาและคัดเลือก และเข้ารับการอบรมในการเลือกสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ตรงกับตำแหน่งงาน สร้างสรรค์ผลงาน เพื่อสร้างบุคลากร ในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของครูและบุคลากรให้มีความพร้อมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ทักษะทางด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือและการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครู เพื่อก้าวสู่การเป็น ครูต้นแบบและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

C2. หลักความผูกพัน (Commitment)

- การสร้างลักษณะนิสัยที่ดี ผ่านกระบวนการ 3 ป (ป้องกัน ปลุกฝัง และปรับเปลี่ยน) สะท้อนผลการปฏิบัติงานโดยการทบทวนวิธีการทำงานทั้งด้านความสำเร็จและปัญหาเพื่อพัฒนางาน ดำเนินการป้องกันสิ่งไม่ดีที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ปลุกฝังค่านิยมและเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดี ตลอดจนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคคลในองค์กร เพื่อเสริมสร้าง อุปนิสัยที่ดีและสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน

- ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความมุ่งมั่น และความรับผิดชอบต่องาน การลูกเสือ ตลอดจนสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่

- ความตั้งใจทำงานเมื่อพนักงานมีความผูกพันสูง จะส่งผลให้เกิดความทุ่มเทและพยายามขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

- สร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนงานลูกเสืออย่างต่อเนื่อง

C3. หลักความสอดคล้อง (Congruence)

- เป้าหมายตรงกันบริหารจัดการให้เป้าหมายของบุคลากรและเป้าหมายขององค์กรไปในทิศทางเดียวกันการจัดกิจกรรมที่หลากหลายและสอดคล้องกับการกำหนดเป้าหมาย ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกัน กำหนดขึ้น นำไปสู่แนวทางในการดำเนินงานที่เป็นกระบวนการ การมีเป้าหมายชัดเจนเป็นแรงผลักดันให้ ทุกฝ่ายทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

- ความราบรื่นในการทำงานลดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีในทุกระดับ

- บูรณาการเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และนโยบายการพัฒนาลูกเสือให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและหลักสูตรสถานศึกษา มีการส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมวิชาพิเศษ เพื่อให้การเรียนรู้ลูกเสือของนักเรียนเป็นไปตามหลักสูตรกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ - เนตรนารี) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ปรับปรุง 2560) และหลักสูตรตามพระราชบัญญัติลูกเสือ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2528 และปฏิบัติตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการปกครอง หลักสูตรและวิชาพิเศษ พ.ศ. 2509 โดยได้รับการพัฒนาและเพิ่มทักษะตามหลักสูตรวิชาพิเศษ จำนวน 6 หลักสูตร

วิชาพิเศษลูกเสือ - เนตรนารี สำรอง

1. วิชา นักสำรวจ
2. วิชา นักปฐมพยาบาล
3. วิชา นักกรีฑาขั้นต้น

วิชาพิเศษ ลูกเสือ - เนตรนารี สามัญ

1. วิชา ชาวค้าย
2. วิชา ผู้ให้การปฐมพยาบาล
3. วิชา นักบุกเบิก

วิชาพิเศษลูกเสือ – เนตรนารี สามัญรุ่นใหญ่

1. วิชา ผู้จัดการค่ายพักแรม
2. วิชา นักเดินทางไกล
3. วิชา นักบุกเบิก

สัดส่วนความรับผิดชอบ : ปฏิบัติหน้าที่ร้อยละ 100

C 4. หลักความคุ้มค่าด้านต้นทุน (Cost-effectiveness)

- บริหารทรัพยากร บุคลากร เวลา งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาครู ผู้เรียน และกิจการลูกเสือ โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและยั่งยืน

ขั้นที่ 3 C : Check — การติดตามและประเมินผล

3. ขั้นตรวจสอบ (C : Check)

การร่วมกันกำหนด ตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยกำหนดตั้งแต่ระดับบุคคลและโรงเรียน จนเป็นตัว บ่งชี้เดียวกันทั้งระดับบุคคลและ โรงเรียน จัดระบบการนิเทศกำกับติดตามแบบกัลยาณมิตรพร้อมทั้งสร้างขวัญ กาลังใจให้กับบุคลากร และ การประเมินผลการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยนวัตกรรม “การบริหารงานบุคคลโดยใช้รูปแบบ 4Cs Scout Model สู่การพัฒนาครูต้นแบบและโรงเรียนต้นแบบลูกเสือโรงเรียนบ้านเขาดำ อ่างทอง”

จากการนำ”การบริหารงานบุคคลโดยใช้รูปแบบ 4Cs Scout Model สู่การพัฒนาครูต้นแบบและโรงเรียนต้นแบบลูกเสือโรงเรียนบ้านเขาดำ อ่างทอง”ไปใช้ดำเนินงานด้านการกำกับ ควบคุม ติดตามความก้าวหน้าของ การ ปฏิบัติงานหรือประเมินผลความสำเร็จของงาน เพื่อตัดสินใจและนำไปใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง ปรับเปลี่ยน และพัฒนางานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ และนำมาพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ได้แก่

3.1 ขั้นปรับปรุงแก้ไข (A : Action)

- รายงานผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเสนอแนวทางการปรับปรุงพัฒนาโดยจัดทำเป็น รายงาน ผลการดำเนินการโครงการ รายงานสารสนเทศของโรงเรียน และรายงานผลการใช้นวัตกรรม
- การทบทวนคุณภาพ โดยนำผลการพัฒนาปัญหาและข้อเสนอแนะมาใช้เป็นข้อมูล สารสนเทศ ในการวางแผนพัฒนาในการด าเนินการครั้งต่อไปอย่างเป็นระบบ
- สรุปในการนำ 4Cs Scout Model มาใช้จึงเป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการบริหารงาน บุคคลที่เน้นเพียงการปฏิบัติตามภารกิจ ไปสู่การบริหารที่มุ่ง “พัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร” โดยใช้ครู และบุคลากรเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มีการส่งเสริมศักยภาพ สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ควบคุมการติดตาม ประเมินผล และนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น การบริหารงานบุคคลโดยใช้รูปแบบ 4Cs Scout Model สู่การพัฒนาครูต้นแบบและโรงเรียนต้นแบบลูกเสือโรงเรียนบ้านเขาดำ อ่างทอง จึงเป็นแนวทางที่มุ่งสร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่มี ประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม โดยคาดหวังให้เกิดการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะและเป็น “ครูต้นแบบลูกเสือ” สามารถเป็นแบบอย่างและถ่ายทอดประสบการณ์แก่บุคลากรและผู้เรียน ตลอดจนพัฒนาสถานศึกษาให้มีระบบ การจัดการกิจกรรมลูกเสือที่มีคุณภาพ จนก้าวสู่การเป็น “โรงเรียนต้นแบบลูกเสือ” และสามารถขยายผลแนวปฏิบัติที่ ดีสู่สถานศึกษาอื่นได้อย่างยั่งยืน

3.2 ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน

การดำเนินงานตาม 4Cs Scout Model มีประสิทธิภาพเนื่องจากเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนชัดเจน ตั้งแต่การวิเคราะห์บริบท การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การดำเนินงาน การนิเทศติดตาม การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนา โดยใช้ PDCA เป็นกลไกในการควบคุมและพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1. ดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานอย่างชัดเจน ตั้งแต่วิเคราะห์ปัญหา □ วางแผน □ ดำเนินงานตาม 4Cs □ นำสู่การปฏิบัติ □ นิเทศติดตาม □ ประเมินผล □ ปรับปรุงพัฒนา ทำให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าใจบทบาทหน้าที่และดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

2. บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การดำเนินงานมุ่งพัฒนาทั้ง ครู บุคลากร และผู้เรียน โดยกำหนดตัวชี้วัดทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสำเร็จของการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. นวัตกรรมช่วยแก้ปัญหา 4Cs Scout Model ช่วยแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่อาจขาดระบบและความต่อเนื่อง โดยกำหนดกรอบการบริหารที่ครอบคลุมทั้ง ความสามารถ ความผูกพัน ความสอดคล้อง และความคุ้มค่า ทำให้การพัฒนาครูไม่มุ่งเฉพาะการอบรม แต่เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง การนิเทศ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง เมื่อครูสามารถจัดกิจกรรมลูกเสือได้อย่างมีคุณภาพ ผู้เรียนได้รับโอกาสในการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาด้านความรับผิดชอบ ระเบียบวินัย การทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือผู้อื่น ภาวะผู้นำ การแก้ปัญหา การมีจิตอาสา และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเหมาะสม

5. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศติดตามและประเมินผลทั้งระหว่างดำเนินงานและหลังดำเนินงาน นำข้อมูลและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการดำเนินงานตามวงจร PDCA รวมทั้งมีการถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3.3 การใช้ทรัพยากร

การดำเนินงานตาม 4Cs Scout Model ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรตามหลัก Cost-effectiveness โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ดังนี้

ทรัพยากร	แนวทางการบริหารจัดการ
บุคลากร	มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล พร้อมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
งบประมาณ	วางแผนการใช้งบประมาณให้สอดคล้องกับกิจกรรม ใช้อย่างประหยัด โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุด
วัสดุ/อุปกรณ์	ใช้และดูแลอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้คุ้มค่า นำวัสดุเหลือใช้หรือวัสดุในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้
เวลา	วางแผนปฏิทินการดำเนินงานให้เหมาะสม ลดความซ้ำซ้อน และบูรณาการกิจกรรมเข้ากับงานที่มีอยู่
สถานที่/แหล่งเรียนรู้	ใช้พื้นที่ภายในโรงเรียน ชุมชน และแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นเป็นพื้นที่ในการจัดกิจกรรม
องค์ความรู้	ใช้ PLC, KM และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในโรงเรียน เพื่อเผยแพร่และต่อยอดองค์ความรู้

ทรัพยากร	แนวทางการบริหารจัดการ
เครือข่าย	ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน และเครือข่ายลูกเสือ เพื่อสนับสนุนองค์ความรู้ บุคลากร และทรัพยากร

ผลจากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

การบริหารทรัพยากรตามหลัก C4 : Cost-effectiveness ช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้โดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ลดความซ้ำซ้อนและค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ขณะเดียวกันยังสามารถใช้ บุคลากร องค์ความรู้ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และเครือข่ายที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลให้การพัฒนางานลูกเสือมีความต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และมีความยั่งยืน



C1 : Competence — การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ สำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู จัดอบรม/พัฒนาความรู้ด้านลูกเสือ ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตนเองส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

C2 : Commitment — การสร้างความผูกพัน ความมุ่งมั่น และความรับผิดชอบสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของกิจกรรมลูกเสือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรสร้างแรงจูงใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมจิตอาสาและความรับผิดชอบ สร้างทีมงานและเครือข่ายการทำงานด้านลูกเสือ

C3 : Congruence — การสร้างความสอดคล้องระหว่างบุคลากร เป้าหมาย และบริบทของโรงเรียน มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดเชื่อมโยงกิจกรรมลูกเสือกับนโยบายและแผนพัฒนาของโรงเรียนปรับกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยและบริบทของผู้เรียนบูรณาการกิจกรรมลูกเสือกับการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย

C4 : Cost-effectiveness — การบริหารทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด ใช้บุคลากรตามศักยภาพและความเหมาะสมใช้วัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณอย่างประหยัดใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดส่งเสริมการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่สร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนทรัพยากรและองค์ความรู้

4. ผลการดำเนินงาน/ผลสัมฤทธิ์/ประโยชน์ที่ได้รับ

การดำเนินงานตาม 4Cs Scout Model มีประสิทธิภาพเนื่องจากเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนชัดเจน ตั้งแต่การวิเคราะห์บริบท การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การดำเนินงาน การนิเทศติดตาม การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนา โดยใช้ PDCA เป็นกลไกในการควบคุมและพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องดังนี้

4.1 ผลที่เกิดขึ้นตามจุดประสงค์

1. ดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานอย่างชัดเจน ตั้งแต่ วิเคราะห์ปัญหา □ วางแผน □ ดำเนินงานตาม 4Cs □ นำสู่การปฏิบัติ □ นิเทศติดตาม □ ประเมินผล □ ปรับปรุงพัฒนา ทำให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าใจบทบาทหน้าที่และดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

2. บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานมุ่งพัฒนาทั้ง ครู บุคลากร และผู้เรียน โดย กำหนดตัวชี้วัดทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสำเร็จของการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. 4Cs Scout Model ช่วยแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่อาจขาดระบบและความต่อเนื่อง โดย กำหนดกรอบการบริหารที่ครอบคลุมทั้งความสามารถ ความผูกพัน ความสอดคล้อง และความคุ้มค่า ทำให้การพัฒนาครูไม่มุ่งเฉพาะการอบรม แต่เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง การนิเทศ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงเมื่อครูสามารถจัดกิจกรรมลูกเสือได้อย่างมีคุณภาพ ผู้เรียนได้รับ โอกาสในการ เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาด้านความรับผิดชอบ ระเบียบวินัย การทำงาน เป็นทีม การช่วยเหลือผู้อื่น ภาวะผู้นำ การแก้ปัญหา การมีจิตอาสา และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเหมาะสม

5. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศติดตามและประเมินผลทั้ง ระหว่างดำเนินงานและหลังดำเนินงาน นำข้อมูลและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการดำเนินงานตามวงจร PDCA รวมทั้งมีการถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

4.2 ผลสัมฤทธิ์ของงาน

4.2.1. ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

1. ลูกเสือ - เนตรนารี โรงเรียนบ้านเขาตังกวนที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับเข็มลูกเสือบำเพ็ญประโยชน์เป็นแกนนำในการพัฒนาและนำกลับมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาภายใต้โครงการลูกเสือบำเพ็ญประโยชน์
2. ผลการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน นักเรียน ประจำปีการศึกษา 2568

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน	ผลการประเมิน				ระดับดีขึ้นไป	ร้อยละ
		ไม่ผ่าน	ผ่าน	ดี	ดีเยี่ยม		
ป.๑	๒๑	๐	๐	๖	๑๕	๒๑	๑๐๐.๐๐
ป.๒	๑๗	๐	๐	๐	๑๗	๑๗	๑๐๐.๐๐
ป.๓	๑๘	๐	๐	๕	๑๓	๑๘	๑๐๐.๐๐
ป.๔	๑๗	๐	๑	๑๐	๖	๑๖	๙๔.๑๒
ป.๕	๒๑	๐	๐	๐	๒๑	๒๑	๑๐๐.๐๐
ป.๖	๒๒	๐	๐	๓	๑๙	๒๒	๑๐๐.๐๐
ม.๑	๑๙	๐	๐	๑๗	๒	๑๙	๑๐๐.๐๐
ม.๒	๒๑	๐	๐	๑๑	๑๐	๒๑	๑๐๐.๐๐
ม.๓	๑๐	๐	๐	๑	๙	๑๐	๑๐๐.๐๐
รวม	๑๖๖	๐	๑	๕๓	๑๑๒	๑๖๕	๙๙.๔๐

จากตาราง ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ปีการศึกษา 2568 นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์อยู่ในระดับดี 53 ดีเยี่ยม 112 คิดเป็นร้อยละ 99.40

4.2.2. ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับครู

1. ครูได้รับรางวัลลูกเสือ ประเภทผลงานดีเด่น ปีการศึกษา 2567 วันที่ 13 ธันวาคม 2567 จากสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
2. ผลตัวชี้วัด 4Cs Scout Model : นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลสู่การพัฒนาครูต้นแบบและโรงเรียนต้นแบบลูกเสือ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลที่เกิดขึ้น	ระดับความสำเร็จ
ครูได้รับการพัฒนา	100%	100%	...
การจัดกิจกรรมลูกเสือ	ระดับดีขึ้น	99.40%	...
ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่กำหนด	≥80%	95%	...
ผลงาน/นวัตกรรม	≥1 ผลงาน	1 ผลงาน	...

จากตารางพบว่า ครูได้รับการพัฒนาการอบรมลูกเสือจำนวน 14 คน ร้อยละ 100 การจัดกิจกรรมลูกเสืออยู่ในระดับระดับดีขึ้น ร้อยละ 99.40 ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่กำหนดร้อยละ 95 และผลงานครูดีเด่นจำนวน 1 ผลงาน

4.2.3 ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน

1. รางวัลโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ระดับกระทรวงศึกษาธิการ
2. รางวัลโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ระดับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระแก้ว
3. รางวัลโรงเรียนต้นแบบลูกเสือ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. การนำเสนอผลงานปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) การประชุมวิชาการด้านลูกเสือ

4.2.4 ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับชุมชน

1. โรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีทุกกิจกรรม
2. มีแกนนำลูกเสือ ลูกเสือ - เนตรนารี โรงเรียนบ้านเขาตังกอกที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับเข็มลูกเสือบำเพ็ญประโยชน์ เป็นแกนนำในการพัฒนาและนำกลับมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาภายใต้ โครงการลูกเสือบำเพ็ญประโยชน์

4.3 ประโยชน์ที่ได้รับ

1. โรงเรียนมีแนวทางการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน เป็นระบบ และมีขั้นตอนการดำเนินงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยใช้หลัก 4Cs ได้แก่

- **Competence** : หลักความสามารถ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

- **Commitment** : หลักความผูกพัน ส่งเสริมความรัก ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นต่อองค์กรและงานลูกเสือ

- **Congruence** : หลักความสอดคล้อง สร้างความสอดคล้องระหว่างบุคลากร นโยบาย เป้าหมาย และการปฏิบัติงาน

- **Cost-effectiveness** : หลักความคุ้มค่าด้านต้นทุน ใช้บุคลากร เวลา งบประมาณ และทรัพยากรอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

ส่งผลให้การบริหารบุคคลมีความเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถนำผลการดำเนินงานมาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง

2. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือที่ชัดเจน มีการวางแผน การมอบหมายหน้าที่ การดำเนินงาน การติดตาม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ สามารถนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาตามวงจร PDCA ส่งผลให้งานลูกเสือมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ครูได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ด้านลูกเสือ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมลูกเสือได้อย่างเหมาะสม มีความรับผิดชอบ มีวินัย เป็นแบบอย่างที่ดี และมีจิตอาสา ส่งผลให้เกิดการพัฒนาครูสู่การเป็น “ครูต้นแบบลูกเสือ” ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนครูและนักเรียน

4. บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงาน ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานด้านลูกเสือ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการ PLC และ KM ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูล และร่วมรับผิดชอบต่อเป้าหมายของโรงเรียน

5. บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดี นำผลการดำเนินงานและข้อค้นพบมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้โรงเรียนมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นคุณภาพ การมีส่วนร่วม และการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

6. นักเรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะชีวิต ระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความสามัคคี การทำงานร่วมกับผู้อื่น การช่วยเหลือสังคม และการมีจิตอาสา สามารถนำทักษะและคุณลักษณะที่ได้รับจากกิจกรรมลูกเสือไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

7. ผลจากการพัฒนาครู ระบบงาน และกิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นระบบ ทำให้โรงเรียนมีแนวทางการบริหารงานลูกเสือที่ชัดเจน มีผลงานและแนวปฏิบัติที่สามารถเผยแพร่และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่นได้ อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการก้าวสู่ “โรงเรียนต้นแบบลูกเสือ”

5. ปัจจัยความสำเร็จ

5.1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและงานลูกเสือ สนับสนุนทรัพยากร สร้างขวัญและกำลังใจ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และเป็นแบบอย่างในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและพร้อมร่วมขับเคลื่อน 4Cs Scout Model

5.2. สมรรถนะและความพร้อมของบุคลากร (Competence) ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านกิจกรรมลูกเสือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาสู่การเป็น ครูต้นแบบลูกเสือ

5.3. ความผูกพันและความมุ่งมั่นต่อองค์กร (Commitment)บุคลากรมีความรัก ความศรัทธา และความรับผิดชอบต่อโรงเรียนและงานที่ได้รับมอบหมาย มีจิตอาสาและความมุ่งมั่นในการพัฒนางานลูกเสือ เมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน จึงเกิดพลังในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย

5.4. ความสอดคล้องและการทำงานเป็นทีม (Congruence)

มีการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย บทบาทหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงาน ติดตาม และประเมินผล ทำให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5.5. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Cost-effectiveness)โรงเรียนบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ เวลา วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ โดยเน้นการใช้ทรัพยากรร่วมกัน การประยุกต์ใช้วัสดุที่มีอยู่ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ส่งผลให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

5.6. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และภาคีเครือข่าย มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ดำเนินงาน และสะท้อนผลการดำเนินงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความเป็นเจ้าของร่วมกัน

5.7. การขับเคลื่อนด้วยวงจร PDCAดำเนินงานอย่างเป็นระบบตามวงจร Plan – Do – Check – Act ได้แก่ การวางแผนจากข้อมูลและสภาพจริง การลงมือปฏิบัติ การติดตามตรวจสอบและประเมินผล และการนำผลมาปรับปรุงพัฒนา ทำให้งานมีความต่อเนื่องและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันทั่วทั้ง

5.8. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการจัดการความรู้ (KM)ส่งเสริมให้ครู แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เทคนิคการจัดกิจกรรม และแนวปฏิบัติที่ดีด้านลูกเสือ มีการรวบรวมองค์ความรู้ และนำมาเผยแพร่ภายในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดการพัฒนางานจากประสบการณ์จริงและสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้บุคลากรรุ่นต่อไปได้

5.9. การติดตาม ประเมินผล และใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนามีการกำหนดตัวชี้วัดและเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง นำผลการประเมินมาวิเคราะห์ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และปัญหาอุปสรรค เพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารงานบุคคลและกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.10. การสร้างเครือข่ายและการเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีโรงเรียนสร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน สถานศึกษา และเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมลูกเสือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานที่ประสบความสำเร็จ เพื่อขยายผล 4Cs Scout Model และสร้างต้นแบบการบริหารงานบุคคลที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทอื่นได้

6. บทเรียนที่ได้รับ

6.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อสร้างความรู้และตระหนักในบทบาทหน้าที่ ส่งเสริมให้มีการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

6.2 ครูทุกคนให้ความสำคัญและร่วมมือกับสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

6.3 ครูมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มุ่งมั่นในการทำงาน มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักใน บทบาทหน้าที่ของตน

6.4 มีการบริหารจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ

7. การเผยแพร่และการได้รับการยอมรับ

โรงเรียนเผยแพร่แนวคิด กระบวนการดำเนินงาน และผลการใช้ 4Cs Scout Model ผ่านช่องทางและกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่

7.1 การเผยแพร่ผลงาน

1. เผยแพร่แนวทางการดำเนินงานแก่คณะครูและบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ผ่านทางเว็บไซต์ของโรงเรียน
<https://www.facebook.com/Khaotangokschool>
2. นำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษา
3. เผยแพร่ผลงานและแนวปฏิบัติที่ดีผ่านการประชุม อบรม สัมมนา และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. เผยแพร่แก่ผู้ปกครองให้ผู้ปกครองเพื่อสนับสนุนทรัพยากร องค์ความรู้ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนของการพัฒนางานลูกเสือ

7.2. การได้รับการยอมรับและผลงาน

จากการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ 4Cs Scout Model เป็นแนวทางที่สะท้อนการบริหารงานบุคคลที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาครูและการพัฒนางานลูกเสืออย่างเป็นรูปธรรม โดยได้รับการยอมรับในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีขั้นตอนชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติและพัฒนาต่อยอดได้
2. เป็นแนวทางที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง
3. เป็นแนวทางที่ช่วยพัฒนาครูให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็น ครูต้นแบบลูกเสือ
4. เป็นแนวทางที่สามารถบูรณาการหลัก 4Cs + PDCA + PLC + KM + การมีส่วนร่วม ให้เกิดเป็นกระบวนการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
5. ผลงานสามารถนำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นต้นแบบหรือแนวทางในการพัฒนางานลูกเสือของสถานศึกษาอื่นได้
6. โรงเรียนและบุคลากรสามารถนำผลการดำเนินงานจาก 4Cs Scout Model ไปใช้เป็นฐานในการพัฒนา

8. การขยายผลและความยั่งยืน

โรงเรียนบ้านเขาตังก้องมุ่งนำผลจากการดำเนินงาน 4Cs Scout Model มาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้กระบวนการ PDCA เป็นกลไกในการปรับปรุงงาน และใช้ PLC/KM ในการแลกเปลี่ยนและจัดเก็บองค์ความรู้ เพื่อให้แนวปฏิบัติสามารถถ่ายทอดและขยายผลไปยังบุคลากรและสถานศึกษาอื่นได้

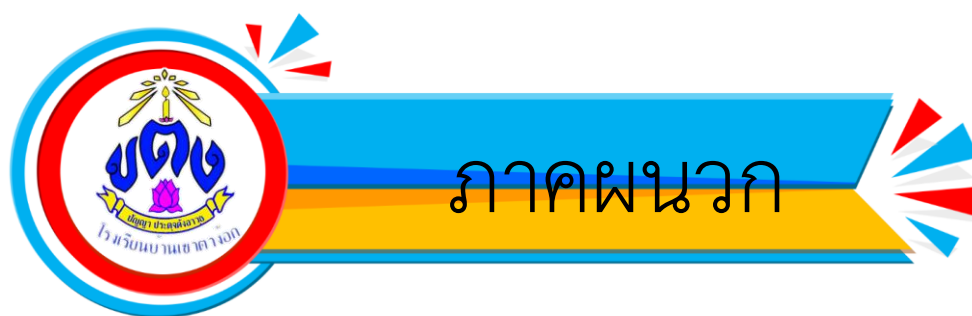
ดังนั้น 4Cs Scout Model จึงมิใช่เพียงรูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเท่านั้น แต่เป็นนวัตกรรมที่มุ่งสร้าง “ครูต้นแบบลูกเสือ” และพัฒนา “โรงเรียนต้นแบบลูกเสือ” ผ่านการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีส่วนร่วม ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1 ควรศึกษาบริบทของสถานศึกษา ทั้งด้านบุคลากร นโยบาย จุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และความต้องการของครู ก่อนนำ 4Cs Scout Model ไปใช้ เพื่อให้สามารถปรับรูปแบบการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพจริงของแต่ละโรงเรียน

9.2 ควรบูรณาการ PDCA และ PLC/KM เข้ากับการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการวางแผน การปฏิบัติ การติดตามประเมินผล การปรับปรุง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ

สรุป: การนำ 4Cs Scout Model ไปใช้ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และยืดหยุ่น โดยยึดบริบทของสถานศึกษา การมีส่วนร่วม การพัฒนาบุคลากร และการประเมินเพื่อพัฒนาเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิด **ครูต้นแบบลูกเสือ** ☐ **ทีมงานคุณภาพ** ☐ **โรงเรียนต้นแบบลูกเสือ** อย่างยั่งยืน.

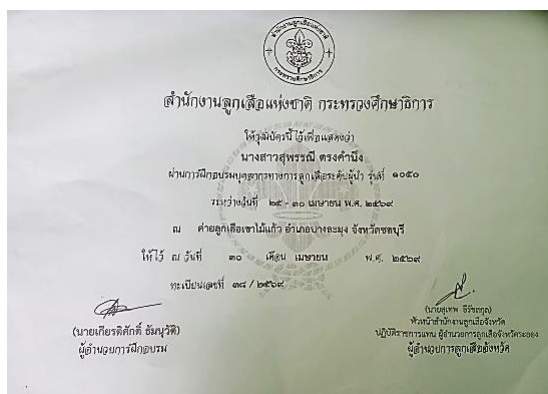


ร่องรอย หลักฐานการเผยแพร่ผลงานหรือนวัตกรรม

ส่งเสริมบุคลากรอบรมในวิชาลูกเสือในชั้นความรู้ชั้นสูงทุกคน



เกียรติบัตรวิชาลูกเสือในชั้นความรู้ชั้นสูง







สร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร



กิจกรรมปลูกเสื่อจิตอาสา



กิจกรรมลูกเสือ



การสอบหลักสูตรวิชาพิเศษ





โครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษา และกิจกรรมพัฒนาผู้นำลูกเสือ



การสอบหลักสูตรวิชาพิเศษ



โครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษา และกิจกรรมพัฒนาผู้นำลูกเสือ



กิจกรรมลูกเสือมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ



แต่งตั้งคณะกรรมการ และจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อวางแผนการดำเนินงาน



แต่งตั้งคณะกรรมการ และจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อวางแผนการดำเนินงาน(PLC)



4.2 ผลสัมฤทธิ์ของงาน

4.2.1. ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน





4.2.2. ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับครู

1. ครูได้รับรางวัลลูกเสือ ประเภทผลงานดีเด่น ปีการศึกษา 2567 วันที่ 13 ธันวาคม 2567 จากสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ



4.2.3 ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน

1. รางวัลโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ระดับกระทรวงศึกษาธิการ



2. รางวัลโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ระดับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระแก้ว



3. รางวัลโรงเรียนต้นแบบลูกเสือ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



4. การนำเสนอผลงานปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) การประชุมวิชาการด้านลูกเสือ



4.2.4 ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับชุมชน

1. โรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีทุกกิจกรรม

กิจกรรมลูกเสือจิตอาสาร่วมกับหน่วยงานอื่นและชุมชน

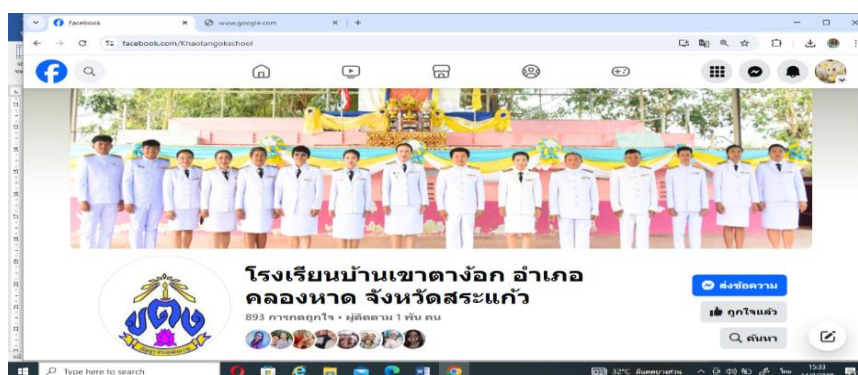


ลูกเสือ - เนตรนารี โรงเรียนบ้านเขาตังกอกที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับเข็มลูกเสือบำเพ็ญประโยชน์ เป็นแกนนำในการพัฒนาและนำกลับมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาภายใต้ โครงการลูกเสือบำเพ็ญประโยชน์



การเผยแพร่แนวทางการดำเนินงานแก่คณะครูและบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ผ่านทางเว็บไซต์ของโรงเรียน

<https://www.facebook.com/Khaotangokschool>



2. นำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษา



3. เผยแพร่ผลงานและแนวปฏิบัติที่ดีผ่านการประชุม อบรม สัมมนา และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ



เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ผ่านเพจ Facebook ของโรงเรียน



ภาพกิจกรรมต่างๆ ลูกเสือ-เนตรนารี

ภาพการจัดกิจกรรมวิชาพิเศษลูกเสือ - เนตรนารี สำรอง





ภาพการจัดกิจกรรมวิชาพิเศษลูกเสือ - เนตรนารี สามัญ





ภาพการจัดกิจกรรมวิชาพิเศษลูกเสือ - เนตรนารี สามัญรุ่นใหญ่





การสรุปและรายงานโครงการ



การนำคำภและปฎิญาณของลูกเสือมาใช้ในชีวิตประจำวันสู่คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ
ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนด ดังนี้

1. รักษาติ ศาสน์ กษัตริย์



2. ซื่อสัตย์สุจริต



3. มีวินัย



4. ใฝ่เรียนรู้





5. อยู่อย่างพอเพียง



6. มุ่งมั่นในการทำงาน





7. รักความเป็นไทย



8. มีจิตสาธารณะ



โรงเรียนบ้านเขาตังกอก



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง เขต 1

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ