



โรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์”
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แผนพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

โดย

กลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์”

แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๘

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์”
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำนำ

การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาศักยภาพการศึกษา เนื่องจากครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นทรัพยากรที่มีจำเป็นในระบบการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์” มีความตระหนักถึงคุณค่าของการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการเชิงกลยุทธ์ ที่มุ่งสู่การพัฒนาศักยภาพทางการศึกษาสำหรับผู้เรียน โดยมีความคาดหวังที่จะให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนองค์กร พัฒนาสู่คุณภาพ อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มบริหารบุคคลหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานี้ จะมีประโยชน์ต่อการบริหารงานด้านบุคลากร และขออ้อมรับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนา และปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ประสิทธิภาพต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์”

ปีการศึกษา 2568

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

คำนำ

สารบัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ

ส่วนที่ 2 กฎหมาย ยุทธศาสตร์ แผนและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 3 รายละเอียดโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประจำปีงบประมาณ 2568

ภาคผนวก

คำสั่งคณะทำงาน

ส่วนที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและดำเนินมาอย่างต่อเนื่องในระบบการศึกษาทั่วโลก ด้วยเหตุผลพื้นฐานที่ว่า คุณภาพของการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสำคัญ หากครูมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสม ย่อมส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาโดยรวม

แนวคิดเรื่องการพัฒนาครูมีมาตั้งแต่สมัยโบราณในรูปแบบของการฝึกหัดหรือการเรียนรู้จากครูอาวุโส อย่างไรก็ตาม การพัฒนาครูในรูปแบบที่เป็นระบบและเป็นทางการมากขึ้น เริ่มมีความชัดเจนขึ้นพร้อมกับการก่อตั้งโรงเรียน และระบบการศึกษาภาคบังคับในช่วงศตวรรษที่ 18-19 ซึ่งในยุคนั้นเน้นการฝึกอบรมครูเพื่อให้มีความรู้พื้นฐานในการสอนและจัดการชั้นเรียน

ในยุคปัจจุบัน (ศตวรรษที่ 21) การเปลี่ยนแปลงของโลกเป็นไปอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Digital Disruption), การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม, ปัญหาสิ่งแวดล้อม, และความท้าทายระดับโลกอื่น ๆ ทำให้บทบาทของครูเปลี่ยนไป ครูไม่ได้เป็นเพียงผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่ต้องเป็นผู้จัดการเรียนรู้ ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ผู้สร้างแรงบันดาลใจ และเป็นผู้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาครูจึงไม่ได้หยุดอยู่แค่การเพิ่มพูนความรู้ แต่เน้นไปที่การพัฒนาทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่ตอบรับกับพลวัตของโลกและการเรียนรู้ในยุคใหม่ด้วยปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว (Disruptive Technology) ส่งผลให้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้เข้ามามีบทบาทในทุกมิติของชีวิต รวมถึงการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเหล่านี้ในการจัดการเรียนรู้
2. การแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นการเปิดกว้างของโลกที่ทำให้เกิดการแข่งขันในทุกภาคส่วน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในระดับประเทศ
3. การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์การเรียนรู้ (Shift in Learning Paradigm) โดยจากการเรียนรู้ที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง ไปสู่การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child-centered Learning) และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์, การแก้ปัญหา, การสื่อสาร, การทำงานร่วมกัน, ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (4Cs: Critical Thinking, Communication, Collaboration, Creativity & Innovation)

4. นโยบายและกรอบการพัฒนาการศึกษาของประเทศ มีการปฏิรูปการศึกษามาอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี, แผนการศึกษาแห่งชาติ, และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น

ความสำคัญของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. เป็นการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ครูที่มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัย จะสามารถจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน
2. เป็นการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี หลักสูตรการศึกษา นโยบายทางการศึกษา และความต้องการของตลาดแรงงาน การพัฒนาครูช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถปรับตัวและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เป็นการสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น ย่อมเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้มีความขยันขันแข็งในการทำงาน และเกิดความกระตือรือร้นที่จะสร้างสรรค์สิ่งดีๆ ให้กับการศึกษา
4. เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา (ผู้บริหาร, นักวิชาการ, เจ้าหน้าที่) ช่วยให้การบริหารจัดการโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีระบบการทำงานที่เป็นมาตรฐาน และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ดีขึ้น
5. เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความก้าวหน้า การพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ ครูที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีโอกาสได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ ได้รับการยอมรับ และมีบทบาทในการพัฒนางานการศึกษามากยิ่งขึ้น
6. เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของวิถีปฏิบัติในโรงเรียน จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนใฝ่เรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และพัฒนาร่วมกัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน
7. เป็นการตอบสนองนโยบายและเป้าหมายของชาติ นโยบายทางการศึกษาของประเทศส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพครูและบุคลากร การพัฒนาครูจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมายและวิสัยทัศน์ด้านการศึกษาของชาติให้บรรลุผล

แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาครูให้มีทักษะรอบด้าน เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพมากขึ้น ทั้งนี้ยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำองค์ความรู้มาปรับใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงต้องให้ความสำคัญต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครบถ้วน ตามยุคสมัย โดยเน้นให้เกิดกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหา ด้วยประสบการณ์ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไป

ชื่อสถานศึกษา : โรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์”

สังกัด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่ตั้ง : เลขที่ 217 หมู่ที่ 11 ตำบลทุ่งศุขลา อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี รหัสไปรษณีย์ 20230

โทรศัพท์ : 038-350456

โทรสาร : 038-350499

อีเมลล์ : thungsukla@hotmail.com

เว็บไซต์ : www.thungsukla.ac.th

facebook page : โรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์”



ภาพที่ 1 แผนที่อาคารสถานที่โรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์”

2. ประวัติโดยย่อของโรงเรียน

โรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์” เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา ประจำตำบลทุ่งศุขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ เลขที่ 217 หมู่ 11 ตำบลทุ่งศุขลา อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยมีคำว่า “กรุงไทยอนุเคราะห์” อยู่ในอัญประกาศนั้นหมายความว่าธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ได้มอบที่ดินให้ เดิมบริเวณที่จัดสร้างโรงเรียนเป็นไร่นาสำปะหลังติดอยู่กับวัดเนินบุญญาราม ชาวบ้านเรียกว่า “วัดต้นมะม่วง” ได้มีการประชุมหารือของพระสมุห์คำดี นาคควณโณ (พระครูสุกิจวิมล)เจ้าอาวาสวัดเนินบุญญาราม ว่าน่าจะมีการจัดตั้งโรงเรียนมัธยมประจำตำบลสักแห่งหนึ่ง ซึ่งในที่ประชุมเห็นชอบโดยมอบหมายให้ นายไชยงค์ สุธรรมพงษ์ เป็นตัวแทนปรึกษา เรื่องการก่อสร้างโรงเรียนกับนายธนัญชัย ปกป้องศึกษาธิการอำเภอสัตหีบในขณะนั้น ได้รับความร่วมมือในการติดต่อกับกระทรวงศึกษาธิการเป็นอย่างดีคณะกรรมการผู้ก่อตั้งโรงเรียนได้หาที่ดินเพื่อนำมาจัดสร้างโรงเรียน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการกำหนดว่า โรงเรียนที่จะสร้างได้นั้น ต้องมีพื้นที่อย่างน้อย 35 ไร่ จึงได้ติดต่อขอซื้อที่ดินของธนาคารกรุงไทย จำกัด จำนวน 27 ไร่ 2 งาน แต่ไม่สามารถตกลงราคาซื้อขายได้ด้วยความช่วยเหลือสนับสนุนจากท่าน พลตรีศิริ ศิริโยธิน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ในสมัยนั้น กับนายบุญชูโรจนเสถียร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ในการติดต่อซื้อที่ดินดังกล่าวเป็นผลให้ ธนาคารกรุงไทย จำกัด ได้มอบที่ดินให้กับคณะกรรมการผู้ก่อตั้งโรงเรียนโดยไม่คิดมูลค่า เนื่องจากที่ดิน ยังไม่ครบ 35 ไร่ คณะกรรมการผู้ก่อตั้งได้ขอซื้อที่ดินจำนวน 7 ไร่ 2 งาน จากคุณป้าเสงี่ยม กลัดเข็มทอง ในราคาถูก ต่อมาโรงเรียนได้ขออนุญาตใช้ที่ดินบางส่วนของสถานีโทรคมนาคมภาคพื้นดินผ่านดาวเทียมศรีราชาการสื่อสารแห่งประเทศไทย จำนวน 2 ไร่ 74 ตารางวา รวมเนื้อที่ทั้งหมด 37 ไร่ 1 งาน 74 ตารางวา (อ้างถึงที่ราชพัสดุแปลงหมายเลขทะเบียน ที่ ขบ.344 ตารางวา เลขที่ 267 น.ส.3 เลขที่ 50)

ต่อมาเมื่อได้ที่ดินครบ 35 ไร่ ทางกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดว่า คณะกรรมการผู้ก่อตั้งโรงเรียนจะต้องมีการสร้างอาคารชั่วคราวด้วย ทำให้คณะกรรมการผู้ก่อตั้งโรงเรียนซึ่งมี นายไชยงค์ สุธรรมพงษ์ เป็นผู้นำเข้าขอเจรจาขอทุนสร้างอาคารเรียนจาก คุณสนธิ ทองวานิช ผู้จัดการโรงงานน้ำตาลทราย จำกัด ได้รับบริจาคเป็นปฐมฤกษ์จำนวน 100,000 บาท และได้รับบริจาคสมทบจากคณะกรรมการผู้ก่อตั้งและประชาชนในละแวกใกล้เคียงการก่อสร้างได้รับความกรุณาจากพระราชธรรมภาณี (กิตติวุฒ โภทฺธิ) จิตตภาวันวิทยาลัย และพระครูสุกิจวิมลเจ้าอาวาสวัดเนินบุญญาราม ได้นำ พระภิกษุ สามเณรและประชาชนมาช่วยกันสร้างจนแล้วเสร็จ โดยไม่เสียค่าแรงงาน

พิธีมอบโรงเรียนให้เป็นสมบัติของกรมสามัญศึกษา เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2519 จึงนับวันที่ 30 สิงหาคม เป็นวันสถาปนาโรงเรียน ซึ่งถือปฏิบัติมาทุกปี โรงเรียนเปิดทำการสอนเมื่อ วันที่ 17 พฤษภาคม 2519 มีนักเรียนรุ่นแรก 65 คน มีนายระวี วิโนทพรรษ์ ปฏิบัติหน้าที่แทนครูใหญ่ มีครูจำนวน 1 คน แต่ต้องสอนนักเรียน 2 ห้อง นายธนัญชัย ปกป้อง ศึกษาธิการอำเภอสัตหีบ ขอร้องครูจากโรงเรียนประถมศึกษา มาช่วยสอน 3 ท่าน คือ นายธวัชชัย โสมเกษตริน นายไพโรจน์ เสริมศรี และ คุณสุภาภรณ์ จันทร์ทร และมีอาสาสมัครมาช่วยอีก 1 ท่าน คือ นางสาวมยุรี แก้วพิภพ ประมาณเดือนตุลาคม-พฤศจิกายน 2519 กรมสามัญศึกษาได้ส่งครูมาทำการสอน 3 ท่าน คือ นางสาวกัลยา ธรรมสุวรรณนางสาวสมนึก คล่องกำไร และ นางสาวเรืองโร เนื่องจำนงค์

3. รายนามผู้บริหารโรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์”

- | | | |
|-----------------------|-------------|------------------|
| 1. นายระวี วิโนทพรรษ์ | ดำรงตำแหน่ง | พ.ศ. 2519 - 2532 |
| 2. นายมณี จันทศรี | ดำรงตำแหน่ง | พ.ศ. 2532 - 2534 |

3. นายวิจิต พันธ์ประเสริฐ	ดำรงตำแหน่ง	พ.ศ. 2534 - 2535
4. นายบวร มณีเนตร	ดำรงตำแหน่ง	พ.ศ. 2535 - 2539
5. นายมนู ฉิมพิบูลย์	ดำรงตำแหน่ง	พ.ศ. 2539 - 2540
6. นางสาวสุพรรณิ สมานญาติ	ดำรงตำแหน่ง	พ.ศ. 2540 - 2541
7. นายสำเนา บุญชู	ดำรงตำแหน่ง	พ.ศ. 2542
8. นายอนันต์ พระเดโช	ดำรงตำแหน่ง	พ.ศ. 2543
9. นายไพบูลย์ ไพระหง	ดำรงตำแหน่ง	พ.ศ. 2543 - 2544
10. นางสาวเจิดเจลา แก้วประเคน	ดำรงตำแหน่ง	พ.ศ. 2544 - 2550
11. นายวรกร แก้วประเคน	ดำรงตำแหน่ง	พ.ศ. 2550 - 2552
12. นายโกศล ดาราพิสุทธิ	ดำรงตำแหน่ง	พ.ศ. 2552 - 2557
13. ว่าที่ร้อยเอก ดร.อาจันต์ จรุงผล	ดำรงตำแหน่ง	พ.ศ. 2557 - 2559
14. นายณรงค์ กิตติวงศ์ตระกูล	ดำรงตำแหน่ง	พ.ศ. 2559 - 2561
15. นายเสนีย์ สำราญสุข	ดำรงตำแหน่ง	พ.ศ. 2561 - 2564
16. นางจันทร์ษา ชัยวัฒนธีรกร	ดำรงตำแหน่ง	พ.ศ. 2564 - 2567
17. นางสุรีย์พร ศรีวัฒนะ	ดำรงตำแหน่ง	พ.ศ. 2567 - ปัจจุบัน

4. วิสัยทัศน์

การศึกษาสู่อนาคต

5. พันธกิจ

1. พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้และมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R x 8C)
2. ส่งเสริมความเป็นเลิศด้านดนตรี กีฬา ศิลปะ และอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยสู่ โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) แบบยั่งยืน
3. ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะและค่านิยมที่ดี เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษา กำหนด
4. พัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนบูรณาการทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R x 8C) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามหลักธรรมาภิบาล สร้างโอกาสความเสมอภาคและจัดการการศึกษาอย่างเท่าเทียมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
6. จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการเรียนรู้
7. พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
8. ชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสร้างสังคมแห่งความปลอดภัย

6. เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้นและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R x 8C)
2. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศด้านกีฬา ศิลปะ ดนตรี

3. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะและค่านิยมที่ดี เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด
4. ผู้เรียนสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
5. ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และมีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ
6. สถานศึกษามีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย มีสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้เพียงพอพร้อมใช้ในการจัดการเรียนรู้

7. ครูและบุคลากรมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
8. ชุมชนมีส่วนร่วมและมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

7. อัตลักษณ์

ยิ้มง่าย ไหว้สวย

8. เอกลักษณ์

ดนตรีดี กีฬาเด่น สิ่งแวดล้อมร่มรื่น

9. นโยบาย

สนับสนุนงบประมาณ เร่งรัดหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมศักยภาพครู

10. สัญลักษณ์โรงเรียน



คติพจน์

นตฺถิ ปญฺญา สมา อาภา : แสงสว่างเสมอด้วยปัญญาไม่มี

ปรัชญา

มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ เชิดชูคุณธรรม นำประชาธิปไตย

สีประจำโรงเรียน

■ สีแสด หมายถึง ความรู้

■ สีดำ หมายถึง คุณธรรม

ส่วนที่ 2

กฎหมาย ยุทธศาสตร์ แผนและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

กฎหมาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานสำคัญที่เกี่ยวข้อง

แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) โรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทย อนุเคราะห์” ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีกฎหมาย ยุทธศาสตร์ แผนงานสำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้มีการประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 6 เมษายน 2560 ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีบทบัญญัติไว้ใน มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาจนเข้ารับการศึกษาตามวาระที่หนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าว มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ การจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดค่านิยมการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาระดับก่อนอุดมศึกษา และกำหนดในมาตรา 10 การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกัน ในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

- การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคล ซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล ด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ

- การศึกษาสำหรับคนพิการ ให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษต้องจัดด้วยรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึง ความสามารถของบุคคลนั้น

พระบรมราโชบายด้านการศึกษาในหลวงรัชกาลที่ 10

พระบรมราโชบายด้านการศึกษาของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัววชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร การศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน 4 ด้าน ดังนี้

1. มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง

- 1) ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อชาติบ้านเมือง
- 2) ยึดมั่นในศาสนา
- 3) มั่นคงในสถาบันพระมหากษัตริย์
- 4) มีความเอื้ออาทรต่อครอบครัวและชุมชนของตน

2. มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง – มีคุณธรรม

- 1) รู้จักแยกแยะสิ่งที่ผิด-ชอบ / ชั่ว-ดี
- 2) ปฏิบัติแต่สิ่งที่ชอบ สิ่งที่ดีงาม
- 3) ปฏิเสธสิ่งที่ผิด สิ่งชั่ว
- 4) ช่วยกันสร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง

3. มีงานทำ - มีอาชีพ

- 1) การเลี้ยงดูลูกหลานในครอบครัว หรือการฝึกฝนอบรมในสถานศึกษาต้องมุ่งให้เยาวชน รักงาน สู้งาน ทำจนงานสำเร็จ
- 2) การฝึกฝนอบรมทั้งในหลักสูตรและนอกหลักสูตรต้องมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนทำงานเป็นและมีงานทำในที่สุด
- 3) ต้องสนับสนุนผู้สำเร็จหลักสูตร มีอาชีพ มีงานทำ จนสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัว

4. เป็นพลเมืองดี

- 1) การเป็นพลเมืองดีเป็นหน้าที่ของทุกคน
- 2) ครอบครัว สถานศึกษาและสถานประกอบการต้องส่งเสริมให้ทุกคนมีโอกาส ทำหน้าที่เป็นพลเมืองดี
- 3) การเป็นพลเมืองดี คือ “เห็นอะไรที่จะทำเพื่อบ้านเมืองได้ก็ต้องทำ” เช่น งานอาสาสมัคร งานบำเพ็ญประโยชน์ งานสาธารณกุศลให้ทำด้วยความมีน้ำใจ และความเอื้ออาทร

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2580)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดให้รัฐมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้อง และบูรณาการกัน ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 กำหนดให้หน่วยงานรัฐทุกหน่วยมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 ประกอบด้วย ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ และประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่าง การพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง

ความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยแต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าหมายและประเด็นการพัฒนา ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (รอง)

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราชอธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยีและระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคาม และภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบและทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไข ปัญหา ด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

2. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (รอง)

มีเป้าหมายการพัฒนา ที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ (1) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราทำทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่นๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (2) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่างๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (3) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคตบนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลกควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดีรวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (หลัก)

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย

1. เป้าหมาย 2.1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
 2. เป้าหมาย 2.2 สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต
- ประเด็นยุทธศาสตร์

1. ประเด็น 4.1 การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
2. ประเด็น 4.2 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
3. ประเด็น 4.3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
4. ประเด็น 4.4 การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

4. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (รอง)

มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคเอกชนประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

5. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (รอง)

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศ อย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทาง เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตโดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุล ทั้ง 3 ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

6. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (รอง)

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่าง สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เป็นแผนยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาระยะยาว โดยจุดมุ่งหมายที่สำคัญของแผน คือ การมุ่งเน้นการประกันโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาและการศึกษาเพื่อการมีงานทำ และสร้างงานได้ ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งภายใต้กรอบแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดสาระสำคัญสำหรับบรรลุเป้าหมาย

ของการพัฒนาการศึกษาใน 5 ประการ ได้แก่ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา (Access) ความเท่าเทียมทางการศึกษา (Equity) คุณภาพการศึกษา (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และตอบโจทย์บริบทเปลี่ยนแปลง (Relevancy) ในระยะ 15 ปีข้างหน้า มียุทธศาสตร์ ดังนี้ 1) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ 2) การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 3) การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 4) การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา 5) การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2568

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายของกระทรวงโดยมุ่งหวังให้ผู้เรียน ทุกช่วงวัยได้รับ การพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค คุณภาพและสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นตามบริบทของประเทศและสังคมโลก โดยเน้นให้ผู้เรียน “ เรียนดี มีความสุข ” ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วน ดังที่กล่าวไว้ว่า “ จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน ” เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกหน่วยงานในสังกัดและในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการนำไปใช้ในการขับเคลื่อนนโยบาย ดังนี้

1. ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 พัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

1.3 แก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นผลเป็นรูปธรรม

1.4 จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสม

2. ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

2.1 เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) เรียนฟรี มีงานทำ “ยึดผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง” มีระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ โดยผู้เรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา

2.2 จัดให้มีโรงเรียนคุณภาพ 1 โรงเรียน ต่อ 1 อำเภอ

2.3 พัฒนาระบบการแนะแนวการเรียนรู้ (Coaching) และเป้าหมายชีวิตให้เป็นรูปธรรม

2.4 การจัดทำระบบวัดผลรับรองมาตรฐานวิชาชีพ (Skill Certificate) ผู้เรียนสามารถเรียนเพิ่มเพื่อรับประกาศนียบัตรในการประกอบอาชีพ

2.5 การจัดทำระบบวัดผลเทียบระดับการศึกษา และประเมินผลการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนที่มีความสามารถเป็นเลิศ ไม่ต้องเสียเวลาเรียนในระบบ ประหยัดเวลาและประหยัดค่าใช้จ่าย

2.6 ผู้เรียนเรียนรู้และมีรายได้ระหว่างเรียน จบแล้วมีงานทำ (Learn to Earn)

แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองต่อสถานการณ์และแนวโน้มการพัฒนา เชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับปรับปรุง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 และใช้เป็นแนวทางในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งมีกลยุทธ์ 4 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ 2) เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน 3) ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และ 4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางและเป้าหมายในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กระทรวงศึกษาธิการ และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดกลยุทธ์หน่วยงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา และแผนงาน/โครงการสำคัญ ภายใต้กลยุทธ์ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ 2) สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน 3) ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และ 4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศต่อไป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีนโยบายและแนวทางในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยเน้นการพัฒนาที่ครอบคลุมในหลายมิติ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

1. จัดทำข้อมูลวางแผนอัตรากำลังล่วงหน้า 3 ปี โดยนำข้อมูลจำนวนและวิชาเอกของข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ มาวางแผนการดำเนินการล่วงหน้า

2. จัดทำข้อมูลวางแผนอัตรากำลังในวันที่ 10 มิถุนายนของปี เพื่อให้สามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างถูกต้อง ทดแทนความขาดแคลนของแต่ละสถานศึกษาได้อย่างตรงตามความต้องการตามวิชาเอก

3. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล และวางแผนการบรรจุและแต่งตั้งนักศึกษาทุนประเภทต่างๆ ได้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

4. แต่งตั้งคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาก่อนการบรรจุอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูอัตราจ้างชั่วคราว จัดสรรให้สถานศึกษาอย่างเป็นธรรม

5. รายงานคณะอนุกรรมการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติการปรับโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา กรณีได้รับจัดสรรอัตรากำลังคืนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. จัดทำฐานข้อมูลข้าราชการรายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลัง การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

1. สืบหาข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุราชการ วิชาเอกที่ต้องการหาทดแทนตำแหน่งเกษียณอายุราชการ ตำแหน่งว่างทุกตำแหน่ง และความต้องการวิชาเอกในแต่ละสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบัน

2. รายงานตำแหน่งว่างที่ต้องการสรรหาบุคลากร นำเสนอต่อคณะอนุกรรมการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติใช้ตำแหน่งว่าง เพื่อดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3. ศึกษา วิเคราะห์ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาในแต่ละตำแหน่ง เช่น หลักเกณฑ์การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา หลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการครูสายงานการสอน การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย การสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการตำแหน่งครูผู้ช่วย การคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา ฯลฯ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

4. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งต่างๆให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และเพื่อประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

ด้านที่ 3 การพัฒนาและการฝึกอบรม

1. สืบหาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัด ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาอื่น และลูกจ้าง

2. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการพัฒนาตนเอง และวางแผนการดำเนินการให้ตรงตามความต้องการพัฒนาของบุคลากร

3. ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรในสังกัด มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในหลายรูปแบบ และวิธีการ เพื่อนำความรู้ที่ได้ มาพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนการสอนรวมถึงการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ

4. สนับสนุน ส่งเสริม และยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างในสังกัด เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

ด้านที่ 4 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การขอเลื่อนวิทยฐานะ

1. แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังสถานศึกษาให้รับทราบและทำความเข้าใจ ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการ

จัดอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู เพื่อเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ ไปยังข้าราชการครูในแต่ละสถานศึกษา

2. นำรายชื่อผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะในระบบ DPA เสนอต่อคณะอนุกรรมการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อพิจารณาและอนุมัติคุณสมบัติ และดำเนินการสู่คณะกรรมการประเมินได้อย่างรวดเร็ว

3. ตรวจสอบและติดตามผลในระบบ DPA อย่างต่อเนื่อง ดูแล ควบคุม กรณีที่นำเสนอในระบบไปแล้ว แต่ได้คณะกรรมการไม่ครบถ้วน เพื่อดำเนินการสู่คณะกรรมการให้ครบถ้วน และประเมินได้อย่างรวดเร็ว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. นำเสนอคณะอนุกรรมการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาผลการประเมินและอนุมัติ การแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น

ด้านที่ 5 การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ไปยังสถานศึกษาให้รับทราบและทำความเข้าใจ ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการ จัดอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนแบบใหม่ ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู เพื่อเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจไปยังข้าราชการครูในแต่ละสถานศึกษา

2. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรวงเงิน เพื่อพิจารณาข้อมูล เหตุผล ประกอบการพิจารณา จัดสรรวงเงินคืนให้กับสถานศึกษา

3. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน เพื่อพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนของแต่ละ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบรายชื่อข้าราชการผู้ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนพร้อม เหตุผล

4. จัดทำเอกสารรายละเอียดการเลื่อนเงินเดือน เพื่อเสนอขออนุมัติการเลื่อนเงินเดือนต่อ คณะอนุกรรมการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

5. จัดทำคำสั่งการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แจ้งไปยังสถานศึกษา เพื่อทราบและแจ้งข้าราชการต่อไป

ด้านที่ 6 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

1. จัดอบรมเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง

2. ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด เกิดความตระหนักด้านคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัย การ รักษาจรรยาบรรณวิชาชีพ การเคารพกฎหมาย และการดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี

3. ส่งเสริมด้านการให้ความเป็นธรรม ความเสมอภาค แก่ผู้ใช้บริการ

ความหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์”

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่มุ่งยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครู ผู้บริหาร และบุคลากรสนับสนุนอื่น ๆ ใน

สถานศึกษา เพื่อให้พวกเขาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียน

จุดมุ่งหมายหลักของการบริหารงานบุคคล

1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสม

มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งและความต้องการของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอน ผู้บริหาร หรือบุคลากรสนับสนุนอื่น ๆ

มีความสำคัญ คือ การได้บุคลากรที่มีศักยภาพเข้ามาทำงานเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษา

2. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

มีวัตถุประสงค์ เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้ทันสมัย พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถ จัดการเรียนรู้หรือปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

มีความสำคัญ คือ การพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนการสอนและการ บริหารจัดการโรงเรียนให้ก้าวหน้า

3. การดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับโรงเรียน

มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรรู้สึก ผูกพันและอยากทำงานในโรงเรียนต่อไป

มีความสำคัญ คือ การรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไม่ให้ออกไป ช่วยลดภาระในการสรรหาและฝึกอบรม บุคลากรใหม่ และทำให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงาน

4. การส่งเสริมและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

มีวัตถุประสงค์: เพื่อให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และมีการประเมินผลที่โปร่งใส ยุติธรรม สะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานจริง

มีความสำคัญ คือ เป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง และได้รับการตอบ แทนที่เหมาะสมกับผลงาน

5. การสร้างสัมพันธภาพและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และส่งเสริมซึ่งกันและกัน

มีความสำคัญ คือ บรรยากาศที่ดีในโรงเรียนจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความขัดแย้ง และ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ

6. การดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัย

มีวัตถุประสงค์ เพื่อธำรงไว้ซึ่งระเบียบวินัยและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในองค์กร และจัดการกับปัญหาที่

อาจเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

ความสำคัญ คือ การรักษาวินัยเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีมาตรฐาน

7. การวางแผนและจัดอัตรากำลังบุคลากร

มีวัตถุประสงค์: เพื่อให้โรงเรียนมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานและความต้องการ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ความสำคัญ คือ การวางแผนอัตรากำลังที่ดีจะช่วยให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

แนวคิด

1. ปัจจัยทางการบริหารทั้งหลายคนถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด
2. การบริหารงานบุคคลจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจและมี
ความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล
3. การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจะมีส่วนทำให้บุคลากร มีขวัญกำลังใจ มี
ความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
4. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้บุคลากร เปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมและกระตือรือร้นพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น
5. การบริหารงานบุคคลเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ

ขอบข่ายงานบุคลากร

1. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามในหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
3. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของบุคลากรภายในโรงเรียนแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง
และมีประสิทธิภาพ
4. ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะวิชาชีพครู
5. ประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนา โรงเรียน
6. ส่งเสริมให้คณะครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
7. ส่งเสริมให้คณะครูปฏิบัติตนในการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย(Goals) ปีการศึกษา 2568 - 2570

1. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามในหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของบุคลากรภายในโรงเรียนแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ

4. ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะวิชาชีพครู
5. ประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียน
6. ส่งเสริมให้คณะครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
7. ส่งเสริมให้คณะครูปฏิบัติตนในการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ส่วนที่ 3

รายละเอียดแผนโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2568

โรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์” ได้จัดทำแผนโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา พ.ศ.2568 โดยสำรวจข้อมูลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกเป็นหมวดหมู่ ดังนี้

ที่	ประเภทโครงการ	โครงการ/กิจกรรม
1	โครงการพัฒนาด้านวิชาการและเทคนิคการสอน	1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ Active Learning: เน้นการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้ลงมือทำ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
		2. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning) หรือปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) เพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและการคิดเชิงสร้างสรรค์
		3. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการการเชื่อมโยงเนื้อหาวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
		4. การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา (Digital Literacy for Education) เช่น การใช้โปรแกรมสร้างสื่อการเรียนรู้, การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์, การประยุกต์ใช้ AI ในการสอน
		5. การพัฒนาทักษะการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย การใช้เครื่องมือประเมินที่สอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เช่น Rubric, Portfolio Assessment
		6. การพัฒนาครูผู้สอนภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนทักษะภาษาและการสอนภาษาต่างประเทศ
2	โครงการพัฒนาด้านสมรรถนะและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21	1. การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา การฝึกอบรมที่เน้นกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ
		2. การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย
		3. การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การส่งเสริมให้ครูคิดค้นนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ
		4. การพัฒนาครูแกนนำ/ครูพี่เลี้ยง (Master Teacher/Mentor Teacher) เพื่อสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำและผู้ให้คำแนะนำแก่ครูท่านอื่น
3	โครงการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	1. การอบรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อทบทวนและปลูกฝังคุณธรรมในวิชาชีพ
		2. การพัฒนาครูผู้สอนคุณธรรม การส่งเสริมให้ครูสามารถสอดแทรกคุณธรรมในทุกกิจกรรมการเรียนรู้

4	โครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา	1. การพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership) การบริหารจัดการโรงเรียนเชิงกลยุทธ์
		2. การพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ สำหรับผู้บริหารโรงเรียน
		3. การพัฒนาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อระดมทรัพยากรและการสนับสนุน
5	โครงการพัฒนาบุคลากรสนับสนุน	1. การพัฒนาทักษะการใช้โปรแกรมสำนักงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ธุรการ
		2. การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับบุคลากร IT ในโรงเรียน
		3. การพัฒนาทักษะการบริการ สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ต้องติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชน
6	โครงการที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	1. กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) ของครูและบุคลากร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้, สะท้อนผล, และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
		2. การวิจัยในชั้นเรียน (Action Research) การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตนเอง
		3. การศึกษาดูงาน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การไปดูงานในโรงเรียนต้นแบบหรือสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ
7	โครงการพัฒนาตามนโยบายเฉพาะ	1. การพัฒนาครูเพื่อรองรับการจัดการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
		2. การพัฒนาครูเพื่อรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1	กิจกรรมส่งเสริมศักยภาพการบริหารบุคลากรโรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์”					
	1) งานวางแผนอัตรากำลัง	ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	91	ต.ค.67 - ก.ย. 68	-	นางสาวฐาปนันท์ ศรีสุวรรณ นายณัฐ กลิ่นสุคนธ์
	2) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	91	ต.ค.67 - ก.ย. 68	-	นางสาวฐาปนันท์ ศรีสุวรรณ นายณัฐ กลิ่นสุคนธ์
	3) งานพัฒนาบุคลากร	ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	91	ต.ค.67 - ก.ย. 68	-	นายณัฐพล ลำดวน นายณัฐ กลิ่นสุคนธ์
	4) งานประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร	ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	91	ต.ค.67 - ก.ย. 68	-	นายณัฐ กลิ่นสุคนธ์ นางสาวกานดา โรจน์สัตตรัตน์ นางสาวลัดดาวัลย์ พันธุ์เพชร
	5) วิทยฐานะและพัฒนาวิชาชีพ	ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	91	ต.ค.67 - ก.ย. 68	-	นางสาวลัดดาวัลย์ พันธุ์เพชร นางขวัญจิต สังข์ทอง นางสาวฐาปนันท์ ศรีสุวรรณ
	6) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	91	ต.ค.67 - ก.ย. 68	-	นางขวัญจิต สังข์ทอง นางสาวลัดดาวัลย์ พันธุ์เพชร
	7) งานวินัยและการรักษาวินัย	ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	91	ต.ค.67 - ก.ย. 68	-	นางขวัญจิต สังข์ทอง นางสาวกานดา โรจน์สัตตรัตน์
	8) งานสวัสดิการครูและบุคลากร	ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	91	ต.ค.67 - ก.ย. 68	-	นางขวัญจิต สังข์ทอง นายณัฐพล ลำดวน

	9) งานสถิติการปฏิบัติราชการ	ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	91	ต.ค.67 - ก.ย. 68	-	นายณัฐพล ลำดวน
	10) งานสารสนเทศและประชาสัมพันธ์	ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	91	ต.ค.67 - ก.ย. 68	-	นางสาวฐาปนันท์ ศรีสุวรรณ นายณัฐกลินสุคนธ์ นายทศวรรษ โนนแก้ว
	11) งานสารบรรณและทะเบียนประวัติ	ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	91	ต.ค.67 - ก.ย. 68	-	นางสาวกานดา โรจน์สัตตรัตน์ นายณัฐกลินสุคนธ์

ภาคผนวก

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานกลุ่มบริหารงานบุคคล



คำสั่งโรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์”

ที่ ๑๕๖ / ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานกลุ่มบริหารงานบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๘

เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลโรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์” ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช ๒๕๔๕ กฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจบริหาร และจัดการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๕๑ จึงแต่งตั้งข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๘ ดังนี้

๑. รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้รับผิดชอบ นางสาวปัทมากาญจน์ แสนโสภาวัน รองผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์”

มีหน้าที่

กำกับ ติดตาม ปรับปรุง พัฒนางานในกลุ่มบริหารงานบุคคล ให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้รับผิดชอบ นางสาวธำปันธ์ ศรีสุวรรณ ครูชำนาญการ

มีหน้าที่

ปฏิบัติงานหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล กำกับ ดูแล ติดตาม การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. คณะกรรมการดำเนินงานกลุ่มบริหารงานบุคคล

๑. นางสาวธำปันธ์ ศรีสุวรรณ	ครูชำนาญการ	หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล
๒. นายธนุส กลิ่นสุคนธ์	ครู	รองหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล
๓. นางขวัญจิต สังข์ทอง	ครูชำนาญการพิเศษ	เจ้าหน้าที่งานบุคคล
๔. นางสาวลัดดาวัลย์ พันธุ์เพชร	ครูชำนาญการพิเศษ	เจ้าหน้าที่งานบุคคล
๕. นางสาวกานดา โรจน์สัตตรัตน์	ครูชำนาญการ	เจ้าหน้าที่งานบุคคล
๖. นายณัฐพล ลำด่วน	ครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล
๗. นางสาวชนภา อันเสน	ครูผู้ช่วย	เจ้าหน้าที่งานบุคคล
๘. นายทศวรรษ โนนแก้ว	ครูอัตราจ้าง	เจ้าหน้าที่งานบุคคล

มีหน้าที่

ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนของทางราชการ

๔. งานสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้รับผิดชอบ	๑. นางสาวฐาปนันท์ ศรีสุวรรณ	ครูชำนาญการ
	๒. นายธนุส กลิ่นสุคนธ์	ครู
	๓. นางขวัญจิต สังข์ทอง	ครูชำนาญการพิเศษ
	๔. นางสาวลัดดาวัลย์ พันธุ์เพชร	ครูชำนาญการพิเศษ
	๕. นางสาวกานดา โรจน์ลัดตรัตน์	ครูชำนาญการ
	๖. นายณัฐพล ลำด่วน	ครู
	๗. นางสาวชนภา อันเสน	ครูผู้ช่วย

มีหน้าที่

๑. บริหารงานกลุ่มบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๒. ดำเนินการพัฒนาระบบงานบุคคลให้มีความถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว เรียบร้อย และเป็นปัจจุบัน
๓. วิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มงาน เพื่อเสนอแผนงานและโครงการของกลุ่มบริหารงานบุคคล ในการจัดตั้ง

งบประมาณประจำปี

๔. ประสานงานความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อการดำเนินงานของกลุ่มงานให้มีประสิทธิภาพ
๕. จัดการประชุมครูและบุคลากรในโรงเรียนประจำเดือน
๖. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๕. งานวางแผนอัตรากำลัง / การกำหนดตำแหน่ง

ผู้รับผิดชอบ	๑. นางสาวฐาปนันท์ ศรีสุวรรณ	ครูชำนาญการ
	๒. นายธนุส กลิ่นสุคนธ์	ครู

มีหน้าที่

๑. สำรวจอัตรากำลังครูและบุคลากรประจำปี เพื่อวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากร
๒. จัดทำแผนงานอัตรากำลัง / การกำหนดตำแหน่งครูและบุคลากร ในสาขาที่โรงเรียนมีความต้องการ
๓. จัดทำรายงานอัตรากำลังครูต่อหน่วยงานต้นสังกัด
๔. ดำเนินการย้าย โอน สับเปลี่ยน อัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากร

๖. งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ผู้รับผิดชอบ	๑. นางสาวฐาปนันท์ ศรีสุวรรณ	ครูชำนาญการ
	๒. นายธนุส กลิ่นสุคนธ์	ครู

มีหน้าที่

๑. วางแผนดำเนินการสรรหาและเลือกสรร และกำหนดรายละเอียดแผนปฏิบัติงาน
๒. กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการสรรหาและการเลือกสรรคุณสมบัติของบุคคลที่รับสมัคร
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก

๗. งานพัฒนาบุคลากร

ผู้รับผิดชอบ	๑. นายณัฐพล ลำตวน	ครู
	๒. นายธนุส กลิ่นสุคนธ์	ครู

มีหน้าที่

๑. สำรวจความต้องการของครูและบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพด้านวิชาชีพ
๒. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โครงการ แผนปฏิบัติการประจำปี
๓. ประสานงานการดำเนินการด้านงบประมาณ ในการพัฒนาครูและบุคลากรของโรงเรียน
๔. ดำเนินการโครงการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
๕. รวบรวมข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรในโรงเรียน
๖. ประสานสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองในทุกด้าน
๗. เก็บรวบรวมผลการพัฒนาครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล
๘. ติดตาม ประเมินผล และสรุปรายงานผลการปฏิบัติงาน เสนอต่อผู้อำนวยการ

๘. งานพัสดุกลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้รับผิดชอบ	๑. นางสาวชนภา อันเสน	ครูผู้ช่วย
	๒. นายณัฐพล ลำตวน	ครู

มีหน้าที่

๑. สำรวจความต้องการของกลุ่มงาน เพื่อจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
๒. จัดทำแผนการซื้อ เบิก หรือจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารงานบุคคล
๓. จัดทำทะเบียนครุภัณฑ์ พัสดุ อุปกรณ์สำนักงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล และดำเนินการตรวจสอบประจำปี
๔. ดำเนินการเบิกค่าใช้จ่ายในการไปราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามระเบียบการเงินของทางราชการ
๕. ดูแลการซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์สำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคลให้มีความพร้อมในการใช้งาน

๙. งานประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้รับผิดชอบ	๑. นายธนุส กลิ่นสุคนธ์	ครู
	๒. นางสาวกานดา ไรจน์สัตตรัตน์	ครูชำนาญการ
	๓. นางสาวลัดดาวัลย์ พันธุ์เพชร	ครูชำนาญการพิเศษ

มีหน้าที่

๓. จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นมาตรฐานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
๒. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ เครื่องมือ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง โดยยึดระเบียบของทางราชการ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและครอบคลุมภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
๓. ดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วย เพื่อประเมินผลในการบรรจุแต่งตั้งเป็น ข้าราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด
๔. ดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ครูผู้ช่วย พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ลูกจ้างประจำ และบุคลากร ประจำปี เพื่อเลื่อนเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง หรือบรรจุเป็นข้าราชการ
๕. สรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และรายงานต่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

๑๐. งานเลื่อนเงินเดือน

- | | | |
|--------------|-----------------------------|-------------|
| ผู้รับผิดชอบ | ๑. นางสาวธำปณันท์ ศรีสุวรรณ | ครูชำนาญการ |
| | ๒. นายธนุส กลิ่นสุคนธ์ | ครู |

มีหน้าที่

๑. วางแผนกำหนดขอบข่ายการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา
๒. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณากลับการเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๓. นิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน
๔. จัดการประชุมคณะกรรมการพิจารณากลับการเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปี
๕. จัดทำบัญชีผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี โดยยึดหลักความยุติธรรม คุณธรรมจริยธรรม และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
๖. จัดทำประกาศผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๗. แต่งตั้งผู้ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน และรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

๑๑. งานวิทยฐานะและพัฒนาวิชาชีพครู

- | | | |
|--------------|--------------------------------|------------------|
| ผู้รับผิดชอบ | ๑. นางสาวลัดดาวัลย์ พันธุ์เพชร | ครูชำนาญการพิเศษ |
| | ๒. นางขวัญจิต สังข์ทอง | ครูชำนาญการพิเศษ |
| | ๓. นางสาวธำปณันท์ ศรีสุวรรณ | ครูชำนาญการ |

๔. นางสาวกานดา โรจน์สัตตรัตน์	ครูชำนาญการ
๕. นายธนุส กลิ่นสุคนธ์	ครู
๖. นายณัฐพล ลำดวน	ครู
๗. นางสาวชนกภา อ้นเสน	ครูผู้ช่วย

มีหน้าที่

๑. ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรให้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
๒. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การทำผลงานทางวิชาการ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
๓. ตรวจสอบกลั่นกรองเอกสารการดำเนินการตามขั้นตอนการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ของข้าราชการครูให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
๔. ดำเนินการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู เพื่อความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ
๕. ดำเนินการตรวจสอบ ดูแลการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
๖. ดำเนินการงานวิทยฐานะและปรับปรุงข้อมูลครูและบุคลากรในระบบ DPA

๑๒. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ผู้รับผิดชอบ	๑. นางขวัญจิต สังข์ทอง	ครูชำนาญการพิเศษ
	๒. นางสาวลัดดาวัลย์ พันธุ์เพชร	ครูชำนาญการพิเศษ

มีหน้าที่

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของคณะครูและบุคลากรในโรงเรียน
๒. สำรวจความต้องการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของคณะครูและบุคลากรในโรงเรียน
๓. ชี้แจงการดำเนินการ ระเบียบปฏิบัติ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์
๔. จัดรวบรวมเอกสารเพื่อเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาชลบุรี ระยอง
๕. จัดทำรายงาน และประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการพิจารณาพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
๖. จัดทำแฟ้มเก็บข้อมูลการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียน

๑๓. งานวินัยและการรักษาวินัย

ผู้รับผิดชอบ	๑. นางขวัญจิต สังข์ทอง	ครูชำนาญการพิเศษ
	๒. นางสาวกานดา โรจน์สัตตรัตน์	ครูชำนาญการ

มีหน้าที่

๑. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อเป็นการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒. จัดรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๓. จัดทำแฟ้มข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียน
๔. ดำเนินการทางวินัยและรักษาวินัยตามอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา

๑๔. สวัสดิการครูและบุคลากร

- | | | |
|--------------|------------------------|------------------|
| ผู้รับผิดชอบ | ๑. นางขวัญจิต สังข์ทอง | ครูชำนาญการพิเศษ |
| | ๒. นายณัฐพล ลำด่วน | ครู |

มีหน้าที่

๑. วางแผนดำเนินงานเกี่ยวกับสวัสดิการของครูและบุคลากรในโรงเรียน
๒. จัดหาของที่ระลึกแสดงความยินดี ของขวัญวันเกิด ของเยี่ยมในโอกาสต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน
๓. จัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน
๔. ดำเนินการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๕. ประสานงานการจัดกิจกรรมเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑๕. งานการลงเวลาปฏิบัติราชการ / สถิติการลาของครูและบุคลากร

- | | | |
|--------------|-----------------------------|-------------|
| ผู้รับผิดชอบ | ๑. นายณัฐพล ลำด่วน | ครู |
| | ๒. นางสาวฐาปนันท์ ศรีสุวรรณ | ครูชำนาญการ |

มีหน้าที่

๑. จัดระบบการลงเวลาปฏิบัติราชการของครูและบุคลากรในโรงเรียน
๒. ดำเนินการเรื่องการขออนุญาตไปราชการของครูและบุคลากรในโรงเรียน
๓. จัดทำหลักฐานการมาปฏิบัติราชการ การลา ของข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียน
๔. เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานสถิติการลงเวลาปฏิบัติราชการ และการลาของข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียน

๑๖. งานจ้างและประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราว

- | | | |
|--------------|--------------------------------|------------------|
| ผู้รับผิดชอบ | ๑. นางสาวลัดดาวัลย์ พันธุ์เพชร | ครูชำนาญการพิเศษ |
| | ๒. นางสาวชนภา อินแสน | ครูผู้ช่วย |

มีหน้าที่

๑. ประสานงานการจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่งตามระเบียบของทางราชการ
๒. ดำเนินการจัดทำสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่งตามระเบียบของทางราชการ
๓. กำหนดหลักเกณฑ์ เครื่องมือ และวิธีการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ ครูอัตราจ้าง ครูต่างชาติ นักการ แม่บ้าน พนักงานขับรถ หรือลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน โดยยึดระเบียบตามกฎหมาย ให้ความสำคัญเป็นธรรม ครอบคลุมภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
๔. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่ง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด
๕. ดำเนินการต่อใบอนุญาตทำงานและขอย้ายในราชอาณาจักรของครูต่างชาติ
๖. รายงานผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่ง เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา

๑๗. งานสารสนเทศและประชาสัมพันธ์กลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้รับผิดชอบ	๑. นางสาวฐาปนันท์ ศรีสุวรรณ	ครูชำนาญการ
	๒. นายธนุส กลิ่นสุคนธ์	ครู
	๓. นางสาวลัดดาวัลย์ พันธุ์เพชร	ครูชำนาญการพิเศษ
	๔. นายทศวรรษ โนนแก้ว	ครูอัตราจ้าง

มีหน้าที่

๑. รวบรวมข้อมูล และจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศของกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน
๒. จัดทำบอร์ดบุคลากรของโรงเรียน
๓. จัดทำ ออกแบบแพลตฟอร์ม ป้าย ปก ภาพประกอบการประชาสัมพันธ์ต่างๆ ของกลุ่มบริหารงานบุคคล
๔. เก็บรวบรวมภาพถ่ายกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มบริหารงานบุคคล
๕. เก็บรวบรวมข้อมูลการจัดกิจกรรม โครงการ ของกลุ่มบริหารงานบุคคล
๖. ประสานงาน ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารทั่วไปของกลุ่มบริหารงานบุคคล และที่ได้รับมอบหมาย
๗. จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อเป็นฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร

๑๘. งานสารบรรณกลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้รับผิดชอบ	๑. นางสาวกานดา โรจน์สัตตรัตน์	ครูชำนาญการ
	๒. นายธนุส กลิ่นสุคนธ์	ครู

มีหน้าที่

๑. รับ - ส่งเอกสารของกลุ่มบริหารงานบุคคล
๒. จัดทำแฟ้มลงทะเบียนหนังสือเข้าและหนังสือออกภายในกลุ่มงาน
๓. จัดพิมพ์หนังสือราชการที่ออกโดยกลุ่มบริหารงานบุคคล

๔. จัดทำแฟ้มทะเบียนประวัติครูและบุคลากรของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน
๕. อำนวยความสะดวกในการขอมีบัตรข้าราชการ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียน
๖. จัดทำหนังสือรับรองเงินเดือนครูและบุคลากรในโรงเรียน
๗. ดำเนินการเรื่องการลาออกของครูและบุคลากรในโรงเรียน
๘. ติดต่อประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน
๙. จัดทำเอกสารงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริหารงานบุคคล และที่ได้รับมอบหมาย

จึงขอให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาและสถานศึกษาต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นางสุรีย์พร ศรีวัฒนะ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์”

องค์ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนระดับมัธยม

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนระดับมัธยมเป็นกระบวนการที่สำคัญมาก เพื่อให้แน่ใจว่าบุคลากรทุกคนมีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา องค์ประกอบหลักที่ควรมีในการจัดทำแผนนี้ ได้แก่:

1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหา (Situational Analysis & Needs Assessment)

วิเคราะห์บริบทของโรงเรียน: ทำความเข้าใจวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนกลยุทธ์ของโรงเรียน รวมถึงบริบททางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา

1.1 ประเมินสมรรถนะบุคลากร: สำรวจและประเมินสมรรถนะปัจจุบันของครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคน ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา

1.2 ระบุปัญหาและความต้องการ: รวบรวมข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง เช่น ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และผลลัพธ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อระบุปัญหาที่แท้จริงและความต้องการในการพัฒนา

1.3 วิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis): เปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่กับสมรรถนะที่พึงประสงค์ เพื่อกำหนดช่องว่างที่ต้องเติมเต็มผ่านการพัฒนา

2. กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ (Vision, Goals & Objectives)

2.1 วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร: กำหนดภาพในอนาคตที่ต้องการให้บุคลากรเป็น เช่น บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ มีนวัตกรรม หรือมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

2.2 เป้าหมายการพัฒนา: กำหนดผลลัพธ์หลักที่ต้องการจากการพัฒนาบุคลากร เช่น เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ลดปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน หรือส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสอน

2.3 วัตถุประสงค์เชิงปฏิบัติ: กำหนดวัตถุประสงค์ที่สามารถวัดผลได้ ชัดเจน และเป็นรูปธรรม (SMART: Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) สำหรับแต่ละเป้าหมาย

3. กำหนดเนื้อหาและรูปแบบการพัฒนา (Content & Modalities of Development)

3.1 เนื้อหาการพัฒนา: กำหนดหัวข้อหรือประเด็นที่จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การจัดการชั้นเรียนเชิงบวก หรือการบูรณาการหลักสูตร

3.2 รูปแบบการพัฒนา: เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับเนื้อหาและความต้องการของบุคลากร เช่น

- การอบรม/สัมมนา ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน
- การศึกษาดูงาน เรียนรู้จากโรงเรียนหรือองค์กรต้นแบบ
- การศึกษาต่อส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

- การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (On-the-job training): เช่น การโค้ช (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC - Professional Learning Community)

- การเรียนรู้ด้วยตนเอง: การอ่านหนังสือ การศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ออนไลน์

4. กำหนดผู้รับผิดชอบและงบประมาณ (Responsible Parties & Budget)

4.1 ผู้รับผิดชอบ หมายถึง การระบุหน่วยงานหรือบุคคลที่รับผิดชอบในการดำเนินงานแต่ละกิจกรรมการพัฒนา เช่น ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบุคคล หรือคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร

4.2 งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอและเหมาะสมสำหรับกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ รวมถึงแหล่งที่มาของงบประมาณ

5. การกำหนดระยะเวลาและแผนปฏิบัติการ (Timeline & Action Plan)

5.1 แผนปฏิบัติการ: จัดทำรายละเอียดของกิจกรรมการพัฒนาแต่ละอย่าง รวมถึงผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาที่ชัดเจน และผลลัพธ์ที่คาดหวัง

5.2 ระยะเวลา: กำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจนในการดำเนินงาน เช่น แผน 1 ปี 3 ปี หรือ 5 ปี พร้อมทั้งกำหนดตารางเวลาการดำเนินกิจกรรมย่อย

6. การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุง (Monitoring, Evaluation & Improvement)

6.1 ตัวชี้วัดความสำเร็จ: กำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ทั้งในระดับของการเข้าร่วมกิจกรรม (Input) กระบวนการ (Process) ผลลัพธ์ (Output) และผลกระทบ (Outcome)

6.2 วิธีการติดตามและประเมินผล: กำหนดวิธีการและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบสอบถาม แบบสังเกต การสัมภาษณ์ หรือการวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

6.3 การรายงานผล: มีการรายงานผลการประเมินเป็นประจำ เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรได้รับทราบความก้าวหน้าและปัญหา

6.4 การนำผลไปปรับปรุง: นำผลการประเมินมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

