



แผนพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

ประจำปีการศึกษา 2568

โรงเรียนท่าช้างราษฎร์บำรุง

อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโรงเรียนท่าช้างราษฎร์บำรุง ประจำปีงบประมาณ 2568 ได้รับอนุมัติจากคราวประชุมกรรมการบริหารโรงเรียน ซึ่งแผนดังกล่าวนี้จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเชื่อมโยงสอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนการศึกษา โดยการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในปรับเปลี่ยนเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมถึงพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนได้อย่างตรงตามความต้องการ เกิดความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ โรงเรียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จะก่อให้เกิดการพัฒนาต่อบุคลากร อันเป็นกลจักรสำคัญที่จะขับเคลื่อนโรงเรียนและพัฒนานักเรียนได้ตามเป้าหมายได้อย่างดี

สารบัญ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ประวัติความเป็นมา	3
2. โครงสร้างการบริหาร	8
3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ	8
4. ยุทธศาสตร์และประเด็นยุทธศาสตร์	8
5. วัฒนธรรมองค์กร	9
6. สารสนเทศด้านบุคลากร	10

ส่วนที่ 2 นโยบายการพัฒนาบุคลากร

1. นโยบายและการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร	11
2. แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	12

ส่วนที่ 3 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. แผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคคล	13
2. แผนพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	17

ภาคผนวก	16
---------	----

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

โรงเรียนท่าช้างราษฎร์บำรุง ตั้งอยู่เลขที่ ๑๔ หมู่ ๕ ต.ช้างทอง อ.เฉลิมพระเกียรติ จ.นครราชสีมา โรงเรียนท่าช้างราษฎร์บำรุง ได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเมื่อ ๑๓ มกราคม ๒๕๒๖ เริ่มเปิดทำการสอน ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๒๕ ในขณะนั้นได้รับอนุญาตให้เปิดสอนตามหนังสือที่ ศธ ๐๘๐๓/๕๔๘๘ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕ โดยเป็นสาขาของโรงเรียนจักราชวิทยา เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของท้องถิ่น รับนักเรียนเป็นแบบสหศึกษา มีนักเรียนทั้งสิ้น ๙๘ คน ครูอาจารย์จากโรงเรียนจักราชวิทยา มาช่วยปฏิบัติการสอน จำนวน ๕ คน ในครั้งแรก ใช้สถานที่ในการสอนชั่วคราว ที่อาคารของโรงเรียนบ้านท่าช้าง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอจักราช จังหวัด นครราชสีมา (ในขณะนั้น) จนตลอดปีการศึกษา ๒๕๒๕

ปีการศึกษา ๒๕๒๖ ได้รับประกาศจัดตั้งเป็นโรงเรียนเมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๒๖ กรมสามัญศึกษา ได้กำหนดแผนการจัดชั้นเรียนเป็น ๓ - ๒ - ๐ ซึ่งขณะนั้น มีนักเรียนจำนวนทั้งสิ้น ๒๒๐ คนและบรรจุแต่งตั้งให้ นายภิรมย์ กลิ่นเชิดชู มาดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ ตั้งแต่วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๒๖ และได้รับอนุมัติอัตรากำลังครู จำนวนทั้งสิ้น ๑๐ คน สถานที่ยังคงใช้สถานที่ของโรงเรียนบ้านท่าช้างตามเดิม จนถึงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๒๗ จึงได้ ย้ายเข้ามาอยู่ในอาคารเรียน ที่ได้รับบริจาคจากคุณสมาน ไกรคุ้ม ประธานบริษัทเอส. เค. บิสซิเนส อินเตอร์เนชั่นแนล และเชออดุลลาปี อัลคาลิฟา ชาวซาอุดีอาระเบีย เป็นอาคารเรียนแบบ ๒๑๖ ค จำนวนครึ่งหลัง และได้รับ งบประมาณเพิ่มเติมจนครบทั้งหลัง นอกจากนี้ยังมีก้านนประยงค์ ศรีจันทร์สภาตำบลท่าช้างและ คุณสุขุม เลาว์ณย์ศิริ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ร่วมให้การสนับสนุนและมีพิธีรับมอบอาคารเรียนและเปิดป้ายอาคารเรียน เมื่อวันที่เสาร์ที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๒๗ โดยนายเอกวิทย์ ณ ถลาง อธิบดีกรมสามัญศึกษา และพลเอกอาทิตย์ กำลังเอก ผู้บัญชาการทหารสูงสุดและผู้บัญชาการทหารบก เป็นประธานรับมอบและเปิดป้ายอาคารเรียน

ปีงบประมาณ ๒๕๒๙ โรงเรียนได้รับการจัดสรรอาคารประกอบโรงฝึกงาน ปีงบประมาณ ๒๕๓๔ ได้รับการจัดสรรอาคารเรียนแบบถาวร ๑๐๘ ล ปีงบประมาณ ๒๕๓๘ ได้รับการจัดสรรอาคารเรียน ๔๒๔ ล พิเศษ โรงเรียนได้เข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ดังนี้

- โครงการสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียนในเดือนพฤษภาคม ปี พ.ศ. ๒๕๔๒
- โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ และรับเกียรติบัตรโรงเรียน

ต้นแบบ โครงการ ๑ อำเภอ ๑ โรงเรียนในฝัน จาก นายกรัฐมนตรี ในเดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๙

- โครงการ The Globe Program : วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมศึกษานานาชาติ
- ในเดือนเมษายน ๒๕๔๗

- รางวัลยอดเยี่ยมสถานศึกษาขนาดกลางที่ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- จากคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปี พ.ศ. ๒๕๔๘

- โรงเรียนต้นแบบส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ รางวัลยอดเยี่ยมโครงการ “โคราชเมืองสะอาด” ปี พ.ศ. ๒๕๕๕

- รางวัลเสมา ป.ป.ส. ระดับเงิน โครงการสถานศึกษาสีขาวปลอดยาเสพติดและอบายมุข
- ปี พ.ศ. ๒๕๕๘

- รางวัลเสมา ป.ป.ส. ระดับทอง โครงการสถานศึกษาสีขาวปลอดยาเสพติดและอบายมุข
- ปี พ.ศ. ๒๕๖๐

- โครงการอุทยานธรณีโคราช “โคราชจีโอพาร์ค ” ปี พ.ศ. ๒๕๖๐

ทำเนียบผู้บริหาร

๑. นายภิรมย์	กลิ่นเชิดชู	พ.ศ. ๒๕๒๖ – ๒๕๓๑
๒. นายสุกิจ	ชันษา	พ.ศ. ๒๕๓๑ – ๒๕๓๖
๓. นายโสภณ	สุรโยธี	พ.ศ. ๒๕๓๖ – ๒๕๔๔
๔. นายถวิล	บาทขุนทด	พ.ศ. ๒๕๔๔ – ๒๕๔๔
๕. นายพิพัฒน์	พรพรรณนุกูล	พ.ศ. ๒๕๔๔ – ๒๕๔๗
๖. นายเอื้อ	ทรงวงษ์	พ.ศ. ๒๕๔๘ – ๒๕๕๓
๗. ว่าที่ ร.ท. สวาท	สารกาญจน์	พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๕๕
๘. นายวิลาศ	ดวงเงิน	พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗
๙. นายพงษ์มิตร	สิทธิнок	พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐
๑๐. นางอรทัย	พยัคฆ์มะเร็ง	พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๓
๑๑. นายวิรพจน์	โคกเกษม	พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕
๑๒. นายศราวุธ	ศรีหาบุญทัน	พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗
๑๓. นางสาวศิริรัตน์	อุปถัมภ์แก้วกุล	พ.ศ. ๒๕๖๗ - ปัจจุบัน

สถานที่ตั้งของโรงเรียน

ทะเบียนที่ราชพัสดุ นม ๗๔๕ – นม ๗๕๙ ตามหนังสือกรมธนารักษ์ที่ กค ๐๔๐๗/๓๐๐๑ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๓๕

เลขที่ ๑๔ หมู่ที่ ๕ ถนนเพชรมาตุคลา หมู่บ้านหนองม่วง ตำบลช้างทอง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๒๓๐

โทรศัพท์ ๐๔๔ – ๓๐๐๕๐๔

โทรศัพท์และโทรสาร ๐๔๔ – ๓๐๐๕๐๓

พื้นที่ของโรงเรียน

จำนวน ๖๘ ไร่ ๓ งาน ๖๕ ตารางวา คิดเป็น ๑๑๐,๒๖๐ ตารางเมตร

หน่วยงานต้นสังกัด

- วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๒๖ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครราชสีมา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
- ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๔๖ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต ๒ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
- พ.ศ. ๒๕๕๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๑ จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
- พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

<u>สีประจำโรงเรียน</u>	เหลือง – น้ำเงิน
	เหลือง หมายถึง คุณธรรม ปัญญา
	น้ำเงิน หมายถึง ความสามัคคี มีวินัย
<u>คำขวัญของโรงเรียน</u>	คือ ปัญญาดี มีวินัย จงทำตนให้เป็นประโยชน์และมีค่าต่อสังคม
<u>ปรัชญาของโรงเรียน</u>	คือ ประพฤติดี มีการศึกษา พาสู่คุณธรรม
<u>คตินิยมของโรงเรียน</u>	คือ สุขา สงมสส สามัคคี (ความสามัคคีของหมู่คณะ ก่อให้เกิดความสุข)
<u>สัญลักษณ์ประจำโรงเรียน</u>	เครื่องหมายช้างสามเศียรชูงวงและชูสมภารธรรมจักรอยู่ระหว่างวง

ความหมายคือ ช้างเปรียบประดุจชาวตำบลช้างทองและตำบลใกล้เคียง ได้ร่วมใจสนับสนุนการศึกษาให้มีชื่อเสียง เพื่อยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้น

การพัฒนาโรงเรียน

ผู้อำนวยการพิพัฒน์ พรพรรณนุกุล โรงเรียนได้รับรางวัลโคราชเมืองสะอาดจากจังหวัดนครราชสีมา
ผู้อำนวยการเอื้อ ทรวงโพธิ์ โรงเรียนได้รับรางวัลเกียรติบัตรสถานศึกษาขนาดกลาง ที่ดำเนินงานระบบ
ดูแลช่วยเหลือนักเรียน ช่วงชั้นที่ ๓-๔ ประเภทยอดเยี่ยมระดับเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการ
ศึกษาขั้นพื้นฐาน (นางพรนิภา ลิ้มปวยอม)

เกียรติบัตรโรงเรียนต้นแบบในโครงการ ๑ อำเภอ ๑ โรงเรียนในฝัน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน จากนายกรัณณตรี (พันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร)

ผู้อำนวยการ ว่าที่ ร.ท. สวาท สารกาญจน์ โรงเรียนได้รับป้ายพระราชทาน จากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา
สยามบรมราชกุมารี ในโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ
สยามบรมราชกุมารี

ผู้อำนวยการวิลาศ ดวงเงิน โรงเรียนได้รับเกียรติบัตร สถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
และการบริหารจัดการ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประจำปี ๒๕๕๕ “ สถานศึกษาพอเพียง ๒๕๕๕ ”
จาก กระทรวง ศึกษาธิการ และรางวัลเสมา ป.ป.ส. ระดับดีเด่น (ระดับเงิน) โครงการสถานศึกษาป้องกันยาเสพติด
ดีเด่น ประจำปี ๒๕๕๖ จากกระทรวงศึกษาธิการ

ผู้อำนวยการพงษ์มิตร สิทธินอก รับรางวัลเสมา ป.ป.ส. ระดับทอง โครงการสถานศึกษาสีขาวปลอดยาเสพติด
และอบายมุข ได้รับจัดสรรงบประมาณจัดสร้างโรงอาหารและห้องมินิเธียเตอร์

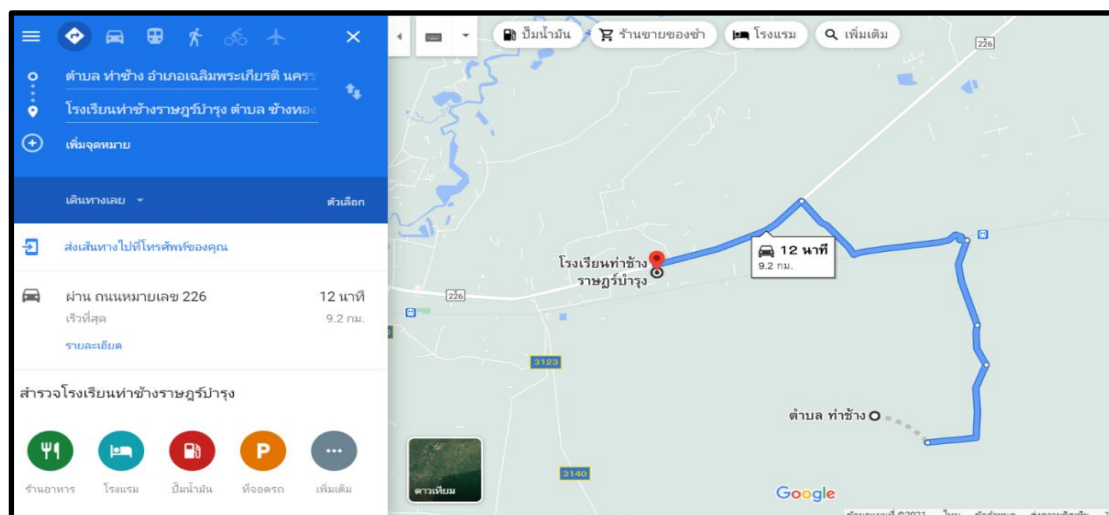
ผู้อำนวยการอรทัย พยัคฆ์มะเร็ง โรงเรียนเข้าร่วมโครงการอุทยานธรณีโคราช “ โคราชจีโอพาร์ค ”
ผ่านการประเมินในระดับประเทศ และจัดตั้งวงโยธวาทิตโรงเรียนท่าช้างราษฎร์บำรุง

ผู้อำนวยการศราวุธ ศรีหาบุญทัน จังหวัดนครราชสีมา โครงการอุทยานธรณีโคราช “ โคราชจีโอพาร์ค ”
ได้รับการประกาศรับรองจากองค์การยูเนสโกให้เป็นอุทยานธรณีโลก



ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนท่าช้างราษฎร์บำรุง

รหัสโรงเรียน 10 หลัก	:	1030201462
รหัส Smis 8 หลัก	:	30022013
รหัส Obec 6 หลัก	:	201462
ชื่อสถานศึกษา: (ไทย)	:	ท่าช้างราษฎร์บำรุง
ชื่อสถานศึกษา: (อังกฤษ)	:	Thachangratbamroong School
ที่อยู่	:	บ้านเลขที่ 14 หมู่ที่ 5 บ้านหนองม่วง
ตำบล	:	ช้างทอง
อำเภอ	:	เฉลิมพระเกียรติ
จังหวัด	:	นครราชสีมา
รหัสไปรษณีย์	:	30230
โทรศัพท์	:	044-300504
โทรสาร	:	044-300503
ระดับที่เปิดสอน	:	มัธยมศึกษาตอนต้น-มัธยมศึกษาตอนปลาย
วัน เดือน ปี ที่ก่อตั้ง	:	13 มกราคม 2526
อีเมล	:	Thachang2526@hotmail.com
เว็บไซต์	:	www.thachang.ac.th <u>เว็บไซต์โรงเรียน (สารสนเทศ)</u>
เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา	:	
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	:	ช้างทอง
ระยะทางจากโรงเรียน ถึง เขตพื้นที่การศึกษา	:	40 กม.
ระยะทางจากโรงเรียน ถึง อำเภอ	:	5 กม.



โครงสร้างการบริหาร



วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

“ ภายในปี 2570 โรงเรียนท่าช้างราษฎร์บำรุง
ส่งเสริมการเรียนรู้ เชิดชูคุณธรรม น้อมนำความเป็นไทย ก้าวไกลสู่มาตรฐานสากล ”

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา (Identity) : ประเพณีดี มีจิตอาสา

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา (Uniqueness) : โรงเรียนจีโอพาร์ค (Geopark School)

พันธกิจ) Mission

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการของโรงเรียนให้ทันสมัย โรงเรียนมีความปลอดภัย และมีคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานสากล
2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะความรู้ ทักษะอาชีพ มีสุขภาวะและทักษะชีวิต มีคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
3. จัดการเรียนรู้โดยเน้นคุณธรรม จริยธรรม ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ นักเรียนห่างไกลจากยาเสพติดและอบายมุข
4. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา ดำเนินงานโรงเรียนจีโอพาร์ค และมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อน Khorat UNESCO Global Geopark สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
6. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ สร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เป้าประสงค์

1. โรงเรียนมีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มีระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และมีความปลอดภัย
2. ผู้เรียนให้มีทักษะความรู้ ทักษะอาชีพ มีสุขภาวะและทักษะชีวิตที่ดี มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
3. ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ปลอดภัยห่างไกลยาเสพติดและอบายมุข
4. ผู้เรียนได้รับโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา สามารถเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย นักเรียนได้ศึกษาแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและท้องถิ่น ดำเนินงานโรงเรียนจีโอพาร์คและมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อน Khorat UNESCO Global Geopark อย่างยั่งยืน
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพมีการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานสากล และส่งเสริมความสามารถการใช้เทคโนโลยี

เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ และการขยายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมสอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มีทักษะอาชีพ มีสุขภาพและทักษะชีวิตที่ดี มีจิตอาสาและรักสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

โรงเรียนท่าช้างราษฎร์บำรุง มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะเปิดกว้างทางการสื่อสาร มีกระบวนการในการพัฒนาผลการดำเนินงานที่ดีและเป็นระบบ มีการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อโรงเรียน อยู่ร่วมกันฉันพี่น้อง มีความเคารพผู้อาวุโส รักใคร่ สามัคคี สร้างขวัญ กำลังใจแก่บุคลากร อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จึงเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียนอย่างลึกซึ้ง แน่นแฟ้นและยาวนาน เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น โดยกำหนดวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า “ สามัคคี มีจิตอาสา ”

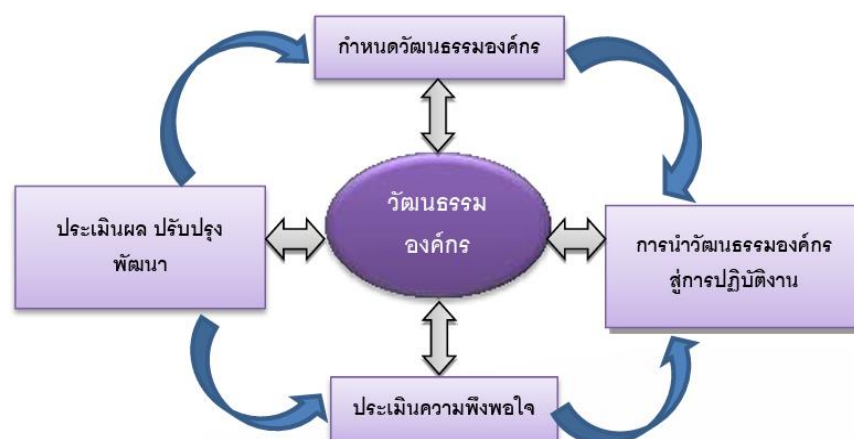
ค่านิยม “ มุ่งเน้นผู้เรียน มุ่งเน้นบุคลากร ทำงานเป็นทีม ”

เอกลักษณ์ “ ยิ้ม ไหว้ ทักทาย ”

โดยมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

- 1) ประชุมระดมความคิดจากบุคลากรทุกส่วน เพื่อกำหนดวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน
- 2) แต่งตั้งคณะทำงานและดำเนินการตามแผนงาน
- 3) ประเมินความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามแนววัฒนธรรมองค์กรและสรุปผลการปฏิบัติงาน
- 4) ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน ทำให้โรงเรียนมั่นใจว่าวัฒนธรรมองค์กรได้ใช้ ประโยชน์จากความ

หลากหลายของความคิด บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมองค์กรอย่างแท้จริง สรุปเป็น ภาพประกอบที่ 5.2 ข ดังนี้



ภาพประกอบ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

สารสนเทศด้านบุคลากร

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากร จำแนกตามกลุ่มสาระและวุฒิการศึกษา

ที่	กลุ่มสาระการเรียนรู้	จำนวน	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	กำลังศึกษาต่อ
1	กลุ่มสาระฯ ภาษาไทย	5	4	1	-	ปริญญาโท 1
2	กลุ่มสาระฯ คณิตศาสตร์	5	4	1	-	ปริญญาโท 1
3	กลุ่มสาระฯ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	8	4	4	-	-
4	กลุ่มสาระฯ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	5	2	3	-	-
5	กลุ่มสาระฯ ศิลปะ	4	3	1	-	-
6	กลุ่มสาระฯ สุขศึกษา	3	2	1	-	-
7	กลุ่มสาระฯ การงานอาชีพ	4	2	2	-	-
8	กลุ่มสาระฯ ภาษาต่างประเทศ	4	1	3	-	-
รวมบุคลากร		38	22	16	-	-

ตารางที่ 3 จำนวนครูอัตราจ้างและวิทยากรพิเศษ จำแนกตามกลุ่มสาระและวุฒิการศึกษา

ที่	กลุ่มสาระการเรียนรู้	จำนวน	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	กำลังศึกษาต่อ
1	กลุ่มสาระฯ ภาษาไทย	-	-	-	-	-
2	กลุ่มสาระฯ คณิตศาสตร์	-	-	-	-	-
3	กลุ่มสาระฯ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2	1	1	-	ปริญญาโท 1
4	กลุ่มสาระฯ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-	-	-
5	กลุ่มสาระฯ ศิลปะ	1	1	-	-	-
6	กลุ่มสาระฯ สุขศึกษา	-	-	-	-	-
7	กลุ่มสาระฯ การงานอาชีพ	-	-	-	-	-
8	กลุ่มสาระฯ ภาษาต่างประเทศ	1	1	-	-	-
รวมบุคลากรอัตราจ้างและวิทยากรพิเศษ		4	3	1	-	-

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

ที่	กลุ่ม	จำนวน	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	หมายเหตุ
1	สำนักผู้อำนวยการ	1	1		
2	ช่างปูน	2	-	2	
3	แม่บ้าน	1	-	1	
4	พนักงานขับรถ	1	-	1	
5	ยาม	1	-	1	
รวมบุคลากร		6	-	5	

ตอนที่ 2 นโยบายการพัฒนาบุคลากร

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษา/อบรม/ดูงานทั้งภายในจังหวัดและในประเทศ โดยการจัดสรรงบประมาณจากโรงเรียนและงบประมาณเงินรายได้
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณจัดโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งเน้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดทำเอกสารประกอบการสอน เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัย บทความวิชาการ
- 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการ
- 5) ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่างๆ ของโรงเรียน เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริงจากการฝึกฝน และจากประสบการณ์มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน

1. แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

4.1 การจัดทำแผนพัฒนาและฝึกอบรม (Training Road Map)

- 1) สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน โดยอ้างอิงข้อมูลจาก แผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน, วัฒนธรรมองค์กร, เกณฑ์มาตรฐานครูมืออาชีพ, แบบสอบถาม, แบบสัมภาษณ์ และ แบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม (Training Road Map) เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรทุกกลุ่ม
- 3) เสนอแผนพัฒนาบุคลากรให้กับคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเห็นชอบ
- 4) เสนอขออนุมัติโครงการฝึกอบรม สัมมนา
- 5) ประชาสัมพันธ์และจัดโครงการฝึกอบรม สัมมนา
- 6) สรุปและรายงานผลการดำเนินงานต่อโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษารับทราบ
- 7) ติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม 8) ทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร

2. กรอบในการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรมีความชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนฯ จึงกำหนดกรอบในการพัฒนาฯ ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรในสายวิชาการและสายสนับสนุน

1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้และพัฒนางานประจำ

- 1.1.1 สมรรถนะความรู้ด้านวิชาเอก /ภาระงานประจำ
- 1.1.2 การใช้สื่อและเทคโนโลยีช่วยจัดการเรียนการสอน/การให้บริการ
- 1.1.3 การวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้/การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานเพื่อ วางแผนพัฒนางาน
- 1.1.4 จิตวิทยาและการให้คำปรึกษา/จิตวิทยาการให้บริการ
- 1.1.5 ด้านการสื่อสารและภาษาต่างประเทศ
- 1.1.6 การเลื่อนวิทยฐานะ
- 1.1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน/เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรมพัฒนาตนเองในกรอบที่กำหนด ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว

1.2 การพัฒนาด้านงานรอง

1.2.1 พัฒนาตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนและผู้อำนวยการมอบหมายงาน

1.3 การพัฒนาด้านสุขภาวนามัยและทัศนคติในการทำงาน

1.3.1 ดูแลรักษาสุขภาพทางกายและจิตใจ

1.3.2 ทัศนคติและจริยธรรมที่ดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร

1.3.3 ทักษะการสื่อสารภายในองค์กรอย่างสร้างสรรค์

ตอนที่ 3 แผนพัฒนาบุคลากร

1. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ของโรงเรียนสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนและตามมาตรา 42 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนา ครู อาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ และ มาตรฐานที่เหมาะสม กับการเป็น วิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับ และ ประสานให้ สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู อาจารย์ รวมทั้ง บุคลากร ทางการศึกษาให้มี ความพร้อม และ มีความเข้มแข็ง ในการเตรียม บุคลากรใหม่ และ การพัฒนา บุคลากร ประจำการ อย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรร งบประมาณ และ จัดตั้ง กองทุนพัฒนาครู อาจารย์ และ บุคลากร ทางการศึกษา อย่างเพียงพอ งานบุคลากร โรงเรียนจึงเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนา บุคลากร รวมถึงแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานและเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ของโรงเรียน กรอบกับโรงเรียนต้องปฏิบัติ ตามคำรับรองปฏิบัตินโยบายที่ ส.พ.ฐ. กำหนด ซึ่งรายละเอียดที่สำคัญและเกี่ยวข้องไว้ โดยกำหนดเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. มีแผนการบริหารและการพัฒนาอาจารย์ทั้งด้านวิชาการ เทคนิคการสอน และการวัดผล รวมถึงมีแผนบริหาร พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์
2. มีการบริหาร พัฒนาคณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
3. มีสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรสายสนับสนุน
4. มีระบบการติดตามให้ครูและบุคลากรสายสนับสนุน มีความรู้ ทักษะ ที่ได้รับการพัฒนา มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและวัดผลการเรียนรู้ของนักเรียน ตลอดจนปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง
5. มีการให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณและบุคลากรสายสนับสนุน และควบคุมให้ครูและบุคลากรถือปฏิบัติ
6. มีการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและการพัฒนาครูและบุคลากร
7. มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผน หรือปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน อันจะนำไปสู่ วิสัยทัศน์ของโรงเรียนฯ
2. เพื่อให้บุคลากรโรงเรียน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น คือ
 - มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด
 - ได้รับมอบหมายงานตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล
 - มีความพึงพอใจในการทำงาน
 - มีความรู้ ทักษะ ในการทำงาน
 - มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด
 - มีจิตสำนึก
3. เพื่อสอดรับกับการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงานต่างๆ ในโรงเรียน และนำองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวาง และคุ้มค่า

3. แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

1. ส่งเสริมให้ครู อาจารย์ เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

2. ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ
3. สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ประจำสามารถพัฒนาเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการผลิตผลงานทางวิชาการและใช้การติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย การพัฒนาผลงานทางวิชาการ การค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตนเองเพื่อสร้างผลงานวิจัย ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดการองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นความต้องการของบุคลากรทั้งอาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรสายสนับสนุน
6. ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่างๆ ของโรงเรียนเพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคล มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนางาน
7. จัดโครงการสัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารทุกระดับของ โรงเรียนและหน่วยงาน
8. พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถทำการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ
9. ใช้หลักการมอบหมายงานควบคู่กับการมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน (Empowerment) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาศักยภาพในการท างานเพิ่มขึ้น
10. นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นการประเมินสมรรถนะเพื่อพัฒนาเป็นรายบุคคล และส่งเสริมการพัฒนาผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและระดับกลางให้สมารถระบุ ระดับสมรรถนะที่เป็นอยู่จริงของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลได้
11. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure)
12. ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้บริการ สั้น กระชับ โดยเน้นการบริการที่ถูกต้อง
13. จัดสรรทุนระยะสั้นในการไปฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารในระดับที่สามารถใช้ ในการปฏิบัติงานได้จริง
14. จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานกลางของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง และส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานจัดโครงการพัฒนาบุคลากรใน สังกัดเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา (Training Need) เฉพาะของแต่ละหน่วยงาน
15. สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกความเป็นชาติไว้ในหลักสูตรการสัมมนาและฝึกอบรมสำหรับอาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน
16. กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก โดยจัดกิจกรรมที่เน้นความเป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียน โดยอาจเป็นกิจกรรมด้านศิลปะ วัฒนธรรม หรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือสังคม
17. สร้างเครือข่ายอาจารย์ในหน่วยงานต่างๆ ของโรงเรียนเพื่อสร้างความร่วมมือและเครือข่ายการพัฒนา งานด้านวิชาการและด้านการเรียนการสอนในระยะยาว
18. จัดตั้งเครือข่ายการจัดการความรู้ของบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อสร้างเสริมให้มีการสื่อสารประสานระหว่างบุคลากรที่มีความสนใจในเรื่องต่างๆ และเพื่อให้เกิดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ตลอดจนให้การสนับสนุนด้วยการจัดการฝึกอบรมในเรื่องการใช้ Weblog ซึ่งเป็น เครื่องมือในการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย

19. จัดทำคลังข้อมูลองค์ความรู้ซึ่งอยู่ในสื่อรูปแบบต่างๆ เช่น วิดีทัศน์ ซีดี แอปปันท์ทีกเสียง และเอกสาร ใ้บน Website ของหน่วยงานโรงเรียน และเผยแพร่ให้บุคลากรที่ สนใจสามารถเข้าถึงเพื่อการศึกษาเรียนรู้และใช้ในการ ปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

20. นำประสบการณ์และความสำเร็จของศิษย์เก่า มาเป็นตัวอย่างเผยแพร่บน Website ของโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจและสร้างแนวคิด เกี่ยวกับการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จและแนวปฏิบัติเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

4. หน่วยงานที่เสนอแผนและการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

หน่วยงานที่เสนอแผน : งานบุคคล

หน่วยงานที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน : งานบริหารบุคคล การติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยให้กลุ่มสาระต่างๆ ใน โรงเรียนรายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากร

การประเมินสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากร : งานบริหารบุคคล ดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมิน และติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อประเมินสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากรและจัดทำรายงาน สรุปสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากรปีละ 2 ครั้ง

5. งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มาจาก 3 แหล่ง ได้แก่

1. งบประมาณ ประจำงบประมาณแต่ละปี ของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากร ตามโครงการที่รับผิดชอบ โดยถัวจ่ายจากงบดำเนินการปกติ
2. งบประมาณ เงินรายได้ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรตามโครงการ ที่รับผิดชอบ โดย ถัวจ่ายจากงบดำเนินการปกติ
3. งบประมาณรายจ่ายจากรายได้อื่น ๆ

6. โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคคล

แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2568 (1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569)

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1. โครงการพัฒนาบุคคล	100,000	-	-	-	ส.ค.-68	งานบุคคล
2. โครงการพัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ ว PA	6,000	ต.ค.-67	-	-	ก.ย.-68	งานบุคคล
3. โครงการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC)	3,000	ตลอดปี	ตลอดปี	ตลอดปี	ตลอดปี	งานบุคคล
4. โครงการพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศทาง วิชาการ	5,000	ตลอดปี	ตลอดปี	ตลอดปี	ตลอดปี	งานบุคคล
5. งานคณะกรรมการสถานศึกษา	6,000	ธ.ค.-67	มี.ค.-68	มิ.ย.68	ก.ย.68	งานบุคคล
6. พัฒนางานประชาสัมพันธ์	12,000	ธ.ค.-67				
7. วัสดุสำนักงานฝ่ายบุคคล (15,000)						



ภาคผนวก



แบบเสนองาน/โครงการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘
โรงเรียนท่าช้างราษฎร์บำรุง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา

โครงการ	พัฒนาบุคลากร
สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา
สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา	มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา
สอดคล้องกับกลยุทธ์ สพฐ.	กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
สอดคล้องกับกลยุทธ์ สพม.นครราชสีมา	
สอดคล้องกับกลยุทธ์โรงเรียน	
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
กลุ่มบริหารที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางจิรวรรณ มั่งประยูร

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ถือเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกของการพัฒนาโรงเรียน เนื่องจากการดำเนินการต่างๆ ในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องมีความพร้อมที่จะได้รับการพัฒนาตนเอง โดยศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เป็นการเปิดมุมมองและโลกทัศน์ในแบบต่าง ๆ เพื่อถ่ายทอดแก่ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด การพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพนั้นย่อมเกิดมาจากร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์แข็งแรง มีขวัญกำลังใจที่ดี

โรงเรียนท่าช้างราษฎร์บำรุง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงดำเนินโครงการนี้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเป็นไปตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาระบบงานบุคลากร และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองโดยการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
๓. เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา



แบบเสนองาน/โครงการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘
โรงเรียนท่าช้างราษฎร์บำรุง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา

โครงการ	พัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ ว PA
สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา
สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา	มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา
สอดคล้องกับกลยุทธ์ สพฐ.	กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
สอดคล้องกับกลยุทธ์ สพม.นครราชสีมา	
สอดคล้องกับกลยุทธ์โรงเรียน	
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
กลุ่มบริหารที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางสาวอาริษา คำเป็น

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในยุคศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้นให้ครูมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนมีทักษะสำหรับอนาคต ๔ ด้าน คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) ทักษะชีวิตและประกอบอาชีพ (Life and Career skills) ทักษะด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารและเทคโนโลยี (Information , Media and Technology Skills) มีความรู้วิชาหลัก (Core subject) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC) เป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ

โรงเรียนท่าช้างราษฎร์บำรุง จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้นเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองตามวิชาชีพ เป็นการยกระดับคุณภาพของครูเชื่อมโยงกับวิทยฐานะ ประกอบกับการพัฒนาให้เป็นไปตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นตามความมุ่งหวังของการจัดการศึกษาแห่งชาติต่อไป



แบบเสนองาน/โครงการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘
โรงเรียนท่าช้างราษฎร์บำรุง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา

โครงการ	วัสดุสำนักงานฝ่ายบุคคลและสำนักผู้อำนวยการ
สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา
สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา	มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา
สอดคล้องกับกลยุทธ์ สพฐ.	กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
สอดคล้องกับกลยุทธ์ สพม.นครราชสีมา	
สอดคล้องกับกลยุทธ์โรงเรียน	
ลักษณะโครงการ	โครงการใหม่
กลุ่มบริหารที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล/สำนักผู้อำนวยการ
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางสาวอาริษา คำเป็น

๑. หลักการและเหตุผล

ในการบริหารจัดการในทุกฝ่ายในสถานศึกษา จำเป็นต้องมีวัสดุสำนักงาน สำหรับใช้ในการบริหารจัดการให้เพียงพอ ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ กลุ่มบริหารงานบุคคล/กลุ่มบริหารงานงบประมาณและแผนงาน และสำนักผู้อำนวยการ จึงมีความจำเป็นต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน และเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อปีงบประมาณ ๒๕๖๘ โรงเรียนท่าช้างราษฎร์บำรุง จึงได้จัดทำโครงการจัดซื้อจัดหาวัสดุสำนักงานขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการของฝ่ายบุคคล/ฝ่ายงบประมาณและแผนงานและบังเกิดผลดีต่อทางราชการต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล/สำนักผู้อำนวยการ ให้บรรลุเป้าหมาย
- ๒ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล/ สำนักผู้อำนวยการ
๓. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล/ สำนักผู้อำนวยการให้มีประสิทธิผล



แบบเสนองาน/โครงการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘
โรงเรียนท่าช้างราษฎร์บำรุง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา

โครงการ	พัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา
สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา	มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา
สอดคล้องกับกลยุทธ์ สพฐ.	กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
สอดคล้องกับกลยุทธ์ สพม.นครราชสีมา	
สอดคล้องกับกลยุทธ์โรงเรียน	
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
กลุ่มบริหารที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางสาวอาริษา คำเป็น

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในยุคศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้นให้ครูมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนมีทักษะสำหรับอนาคต ๔ ด้าน คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) ทักษะชีวิตและประกอบอาชีพ (Life and Career skills) ทักษะด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารและเทคโนโลยี (Information , Media and Technology Skills) มีความรู้วิชาหลัก (Core subject) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC) เป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ

โรงเรียนท่าช้างราษฎร์บำรุง จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้นเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการยกระดับคุณภาพของครูเชื่อมโยงกับวิทยฐานะ ประกอบกับการพัฒนาให้เป็นไปตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นตามความมุ่งหวังของการจัดการศึกษาแห่งชาติต่อไป



โรงเรียนท่าช้างราษฎร์บำรุง
อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ