



โรงเรียนไชยบุรีวิทยาคม

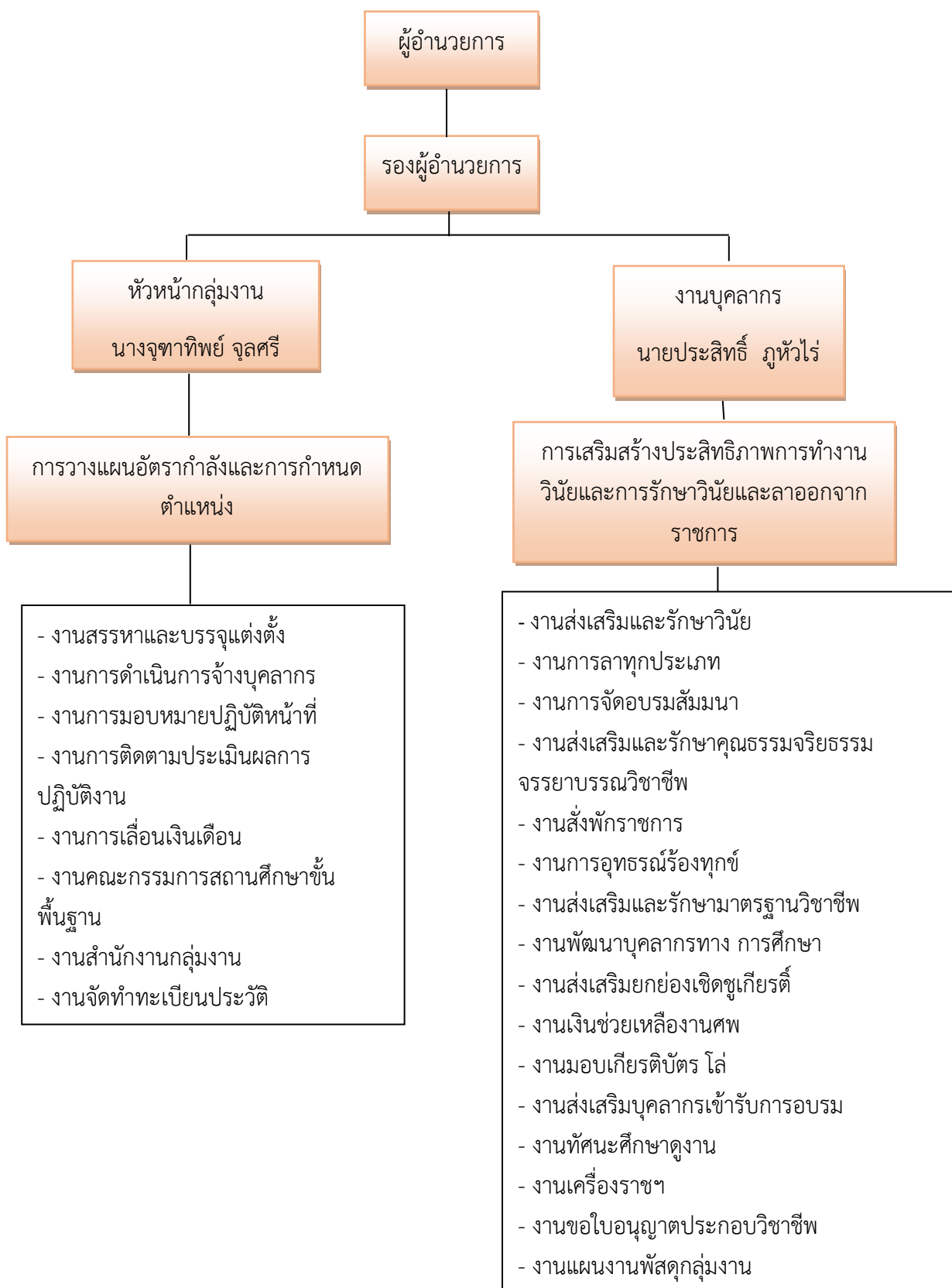
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



กลุ่มบริหารงานบุคคล

โรงเรียนไชยบุรีวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
กระทรวงศึกษาธิการ

โครงสร้างการบริหารงานบุคคล



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้นๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขมีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือ และทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้นๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลัก ธรรมชาติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สนองตอบ ความต้องการของหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ ตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชู เกียรติ มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็น สำคัญ
5. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาทุกรูปแบบ
7. ดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากร
8. ดำเนินการประเมินผลเป็นระยะๆ ตามลักษณะของงาน

งานบุคลากร เป็นงานสำคัญงานหนึ่ง ที่จะทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะ งานบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่นๆ ให้บรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ โรงเรียนไชยบุรี วิทยาคม จึงกำหนดขอบข่ายและภาระงานไว้ดังนี้

การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

1. งานวางแผนอัตรากำลัง มีขอบข่ายงาน ดังนี้
 1. วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของโรงเรียน
 2. จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
 3. น าเสนอแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการบริหารโรงเรียน
 4. นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติให้เกิดคุณภาพ

5. ดำเนินการในการกำหนดตำแหน่งและการขอย้ายตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะของข้าราชการครู

6. ดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวด้วยเงินงบประมาณให้ดำเนินการตามเกณฑ์ของกระทรวงการคลัง หรือตามหลักเกณฑ์วิธีการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด

7. ดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวด้วยเงินรายได้สถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และโรงเรียนกำหนด

8. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

งานพัฒนาบุคลากร มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1. จัดทำแผนหรือโครงการสำหรับกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร

2. วางแผนและดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา และโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจร ตามที่ สพฐ. กำหนด

3. วางแผน กำกับ ติดตาม ส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรด้านการอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาดูงาน เพื่อให้สอดคล้องตามนโยบายปฏิบัติการศึกษาด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ติดตามรวบรวมข้อมูล สรุปและประเมินผลการปฏิบัติงาน รายงานผลงานประจำปี

แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาดำเนินงาน				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑. โครงการพัฒนากลุ่มบริหารงานบุคคล	๕,๐๐๐ บาท			พ.ค. ๖๘		นางจุฑาทิพย์
๒. โครงการศึกษาดูงานบุคลากร	๘๐,๐๐๐ บาท			มิ.ย. ๖๘	ก.ย. ๖๘	นายประสิทธิ์
๓. โครงการพัฒนาบุคลากร (ค่าจ้างนักการ)	๑๐๘,๐๐๐ บาท	ต.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	นายประสิทธิ์
๔. โครงการบำรุงขวัญและกำลังใจ	๕,๐๐๐ บาท	ต.ค. ๖๗		พ.ค. ๖๘		นายประสิทธิ์



โรงเรียนไชยบุรีวิทยาคม

แผนการพัฒนานาถรพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๘-๒๕๗๒



กลุ่มบริหารงานบุคคล

โรงเรียนไชยบุรีวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
กระทรวงศึกษาธิการ

บทที่ 1

บทนำ

1.1. ที่มาและความสำคัญ

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐถือเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กร และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต การยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่องที่สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เนื่องจากบุคลากรภาครัฐ เป็นกำลังหลักในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติและให้บริการประชาชน และยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมุ่งสร้างบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามแนวทางดังกล่าวให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิต การทำงาน มุ่งเน้นการสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่จำเป็น ในศตวรรษที่ 21 และมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐมีความเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ที่เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาบุคลากรยิ่งทวีความ สำคัญมากขึ้น โดยต้องมีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และพัฒนาระบบ การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้องค์กรภาครัฐสามารถปรับตัวและรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างทันทั่วทั้ง ที่ยังช่วยยกระดับมาตรฐานการทำงานให้เทียบเท่าระดับสากล การพัฒนาบุคลากรยังส่งผลดีต่อบุคลากรเอง ด้วยการเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน สร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ และช่วยลดอัตราการลาออก ของบุคลากรที่มีความสามารถ องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรคือการวางแผน ความก้าวหน้าทางอาชีพที่ชัดเจนและเป็นระบบ ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสอดคล้อง กับความสามารถเฉพาะบุคคลตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ โดยครอบคลุมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาความเชี่ยวชาญในสายอาชีพการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า การประเมินศักยภาพรายบุคคล การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และการสร้างระบบพี่เลี้ยงในการสอนงาน นอกจากนี้ ยังต้องมีการจัดระบบ การหมุนเวียนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ การสร้างแรงจูงใจ และการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความพร้อมสำหรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 ของโรงเรียนไชยบุรีวิทยาคม สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทั้งโรงเรียน
- 2) เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ของบุคลากรในโรงเรียนไชยบุรีวิทยาคม ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถนำแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) โรงเรียนไชยบุรีวิทยาคม มีแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมกำหนด
- 2) บุคลากรของโรงเรียนไชยบุรีวิทยาคมมีความรู้ ทักษะ และได้รับ การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการขององค์กร

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 ของโรงเรียนไชยบุรีวิทยาคม ได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
 - พัฒนาคนทุกช่วงวัย เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย
 - ยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล มีการพัฒนาระบบการเรียนรู้ การอำนวยความสะดวกด้านความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ การพัฒนาต่อยอดความรู้ ในการสร้างสร้างงานใหม่ๆ รวมทั้งขยายอายุการทำงาน
- 2) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
 - การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่
 - การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม
 - การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ
- 3) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
 - การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

2.2 แผนพัฒนาการศึกษา ระยะ 5 ปี (ระหว่างปีการศึกษา 2566-2570) ของโรงเรียนไชยบุรีวิทยาคม

วิสัยทัศน์

โรงเรียนไชยบุรีวิทยาคม มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม ตามอัตลักษณ์ของโรงเรียนวิถีพุทธ และพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เรียนดีมีความสุข มีทักษะการใช้ ICT อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงบูรณาการสู่การเรียนรู้คู่คุณธรรม

พันธกิจ

๑. พัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมตามอัตลักษณ์ของโรงเรียนวิถีพุทธ
๒. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษานำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงบูรณาการสู่การเรียนรู้และเป็นแหล่งเรียนรู้

ของชุมชน

๔. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เรียนดี มีความสุข มีทักษะการใช้ ICT อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๕. พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี

๖. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความพร้อมในการพัฒนานักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาสู่การเรียนรู้ในอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

๗. ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

๘. พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑

3

เป้าหมาย

๑. ผู้เรียนมีคุณธรรม นำความรู้ น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติได้

๒. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

๓. ผู้เรียนมีทักษะการใช้ ICT

๔. ครูได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นครูมืออาชีพ

๕. โรงเรียนไชยบุรีวิทยาคมเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา : ผู้เรียนมีทักษะการใช้ ICT

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา โรงเรียนคุณธรรม

กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียน

๑. กลยุทธ์พัฒนาการศึกษาโดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๒. กลยุทธ์ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชากรวัยเรียนอย่างกว้างขวางและทั่วถึง

๓. กลยุทธ์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

๔. กลยุทธ์กระจายอำนาจและส่งเสริมความเข้มแข็งของโรงเรียนไชยบุรีวิทยาคม

๕. กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและท้องถิ่นในการจัดการศึกษา

จุดเน้นการจัดการศึกษา

ผู้เรียนคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา มีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

สัญลักษณ์ประจำโรงเรียนไชยบุรีวิทยาคม



หยดน้ำ	หมายถึง	ความเป็น	น้ำหนึ่งใจเดียวกันของชาว ช.บ.ว.
บั๊ฟไฟ	หมายถึง	การสืบทอดประเพณีวัฒนธรรมอันดีจากบรรพบุรุษ	
หนังสือ	หมายถึง	แหล่งอบรมสั่งสอนถ่ายทอดวิชาความรู้ แหล่งรวมความรู้ให้กับลูกศิษย์	
สั้มปลาโต	หมายถึง	แหล่งรวมภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีการนำมาเผยแพร่ถ่ายทอดสู่ลูกหลาน	
ช.บ.ว.	หมายถึง	โรงเรียนไชยบุรีวิทยาคม	

หยดน้ำ บั๊ฟไฟ หนังสือ สั้มปลาโต ช.บ.ว. หมายถึง เป็นแหล่งให้การอบรมสั่งสอน ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ลูกศิษย์ ให้ความเป็นหนึ่งเดียวในการสร้างสรรค์สังคมให้เข้มแข็ง และพัฒนาการศึกษาของบุตรหลานในชุมชน สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามจากบรรพบุรุษ มีคุณธรรม ความรู้ และนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ดำเนินชีวิต

สีประจำโรงเรียน ชาว-น้ำเงิน

ชาว หมายถึง สีแห่งความบริสุทธิ์สดใส ความใหม่ ความรู้สึกปลอดภัย

4

น้ำเงิน หมายถึง สีที่ให้ความรู้สึกสงบ เคร่งขรึม มั่นคง

ชาว-น้ำเงิน หมายถึง มีความพร้อมที่จะรับสิ่งใหม่ ๆ สู่การพัฒนาโดยมีเป้าหมายอย่างชัดเจนและมั่นคง

ปรัชญาโรงเรียน อุตธานี ทมยนิติ ปฏิทานิ

คนขยันหมั่นฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ

คติพจน์ของโรงเรียน

เรียนก้าวหน้า กีฬาก้าวไกล ฝึกฝนคุณธรรม

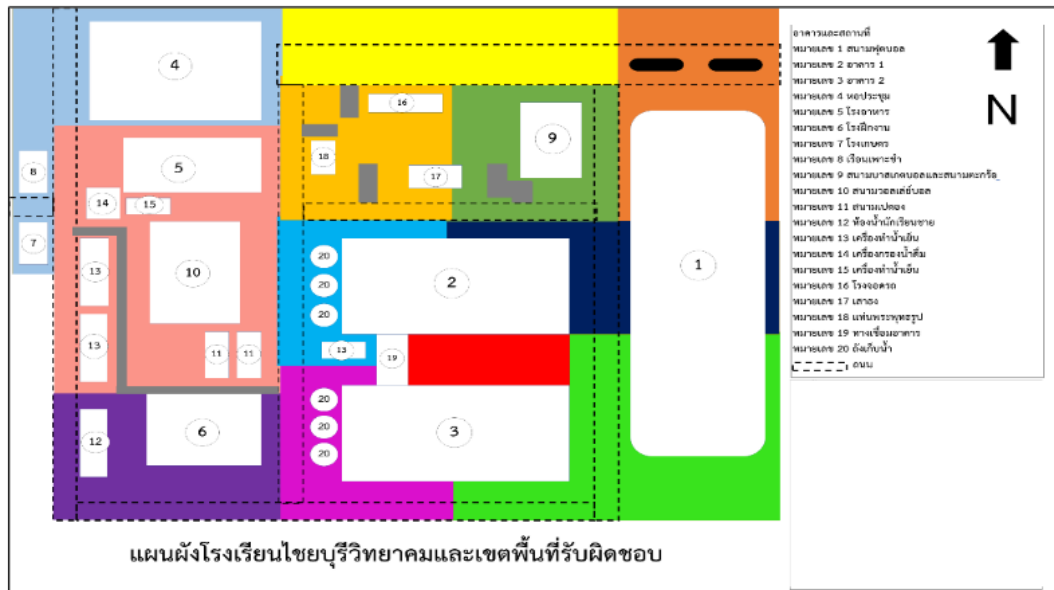
อักษรย่อของโรงเรียน ช.บ.ว.

ต้นไม้ประจำโรงเรียน ต้นกันเกรา

อัตลักษณ์โรงเรียนไชยบุรีวิทยาคม โรงเรียน ICT (ICT School)

เอกลักษณ์ “นักเรียนมีทักษะการใช้ ICT”

แผนผังโรงเรียนไชยบุรีวิทยาคม



ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร การบริหารจัดการ

โรงเรียนมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายกำกับตรวจสอบ การบริหารงานของโรงเรียน และมีคณะกรรมการที่ปรึกษาโรงเรียนให้คำปรึกษาเพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ โครงสร้างการบริหารแบ่งออกเป็น ๔ กลุ่มงาน คือ กลุ่มการบริหารวิชาการ กลุ่มการบริหารงบประมาณ กลุ่มการบริหารบุคคล และ กลุ่มการบริหารทั่วไป ดังรายละเอียดตามแผนภูมิ

5

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

จำนวนบุคลากรในโรงเรียน ปี 2566

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
ผู้บริหารสถานศึกษา	1
รองผู้บริหารสถานศึกษา	1
ครู	18
พนักงานราชการ/ลูกจ้าง/อื่นๆ	4
รวม	24

จำนวนบุคลากรในโรงเรียน ปี 2567

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
ผู้บริหารสถานศึกษา	1

รองผู้บริหารสถานศึกษา	1
ครู	18
พนักงานราชการ/ลูกจ้าง/อื่นๆ	5
รวม	25

จำนวนบุคลากรในโรงเรียน ปี 2568

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
ผู้บริหารสถานศึกษา	1
รองผู้บริหารสถานศึกษา	1
ครู	18
พนักงานราชการ/ลูกจ้าง/อื่นๆ	5
รวม	25

จำนวนบุคลากรในโรงเรียน ปี 2569

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
ผู้บริหารสถานศึกษา	1
รองผู้บริหารสถานศึกษา	1
ครู	18
พนักงานราชการ/ลูกจ้าง/อื่นๆ	5
รวม	25

จำนวนบุคลากรในโรงเรียน ปี 2570

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
ผู้บริหารสถานศึกษา	1
รองผู้บริหารสถานศึกษา	1
ครู	18
พนักงานราชการ/ลูกจ้าง/อื่นๆ	5
รวม	25

3.2 แนวทางการพัฒนา

กลุ่มที่ 1 ข้าราชการบรรจุใหม่

ข้าราชการบรรจุใหม่หรือบุคลากรแรกบรรจุ เป็นผู้ที่ได้รับ การบรรจุเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานและปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกิน 1 ปี บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวัง ให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ และตรวจสอบ รวมทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรม การทำงานขององค์กร (Organization Culture) เข้าใจกฎและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และตนเอง (Compliance) เข้าใจบทบาทหน้าที่และเข้าใจงานของตนเอง (Clarification) รู้จักบุคคลในองค์กรที่ตนจะต้องร่วมงานด้วยในระยะแรกของการทำงานและบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในระดับต่างๆ ขององค์กร (Connection)

ข้าราชการบรรจุใหม่ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จะต้องได้รับการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์กำหนดในระเบียบที่ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการ เพื่อให้รู้ระบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ดังนี้

1) การปฐมนิเทศ ดำเนินการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อให้เข้าใจถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน ในหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร ผู้บริหารภารกิจของส่วนราชการ หน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะการทำงานของข้าราชการ รวมถึงการแนะนำให้เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ระบบการทำงานธรรมเนียมปฏิบัติต่างๆ ของส่วนราชการ เพื่อให้ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการพร้อมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับส่วนราชการ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และความคาดหวัง ของส่วนราชการและระบบราชการที่มีต่อข้าราชการ และเพื่อให้ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการ กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างแรงบันดาลใจในการประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี

2) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (e-Learning) ดำเนินการให้ข้าราชการบรรจุใหม่มีความรู้เกี่ยวกับระบบราชการ กฎหมาย กฎ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการดำรงตนในศตวรรษที่ ๒๑ ลงทะเบียนเข้ารับการอบรม “หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่” ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) การอบรมสัมมนาพร้อมกัน ดำเนินการให้ข้าราชการบรรจุใหม่อบรมสัมมนาพร้อมกัน เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ ประพฤติตนเป็นข้าราชการที่ดี เป็นคนเก่งที่มีจิตสาธารณะ ทำงานเพื่อประเทศชาติ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยใช้รูปแบบวิธีการ ที่หลากหลายเพื่อสร้างการเรียนรู้ต่อยอดกระบวนการเรียนรู้ โดยมีระยะเวลาการอบรมไม่น้อยกว่า 3 วัน ประกอบด้วย 3 ชุดกิจกรรม คือ ชุดกิจกรรมที่ 1 ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ชุดกิจกรรมที่ 2 คุณลักษณะข้าราชการยุคใหม่ และชุดกิจกรรมที่ 3 ข้าราชการตามรอยธรรมราชา

กลุ่มที่ 2 พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ

พนักงานราชการและลูกจ้างประจำที่เพิ่งเริ่มปฏิบัติงานจะอยู่ในกลุ่มบุคลากรแรกบรรจุ เช่นเดียวกับข้าราชการบรรจุใหม่ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกิน 1 ปี เนื่องจากอยู่ในช่วงของการเรียนรู้งานและปรับตัว เข้ากับระบบราชการ แม้ว่าสถานการณ์งานจะแตกต่างกัน แต่การพัฒนาบุคลากรกลุ่มนี้สามารถประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาที่คล้ายคลึงกันได้การพัฒนาบุคลากรแรกบรรจุสำหรับพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

- 1) การปฐมนิเทศ เพื่อให้บุคลากรใหม่รู้จักกับองค์กร นโยบาย และวัฒนธรรมการทำงาน
- 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง กระตุ้นให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

3) การจัดอบรมและสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสร้างเครือข่ายการทำงาน แนวทางการพัฒนานี้มุ่งเน้นให้การพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมกับระดับความรับผิดชอบและประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานใหม่โดยไม่จำกัดโอกาสในการพัฒนาหรือความก้าวหน้าของพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรทุกประเภทสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเติบโต ในสายอาชีพได้ตามศักยภาพ

กลุ่มที่ 3 บุคลากรที่มีประสบการณ์

(ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโสที่ไม่ใช่ตำแหน่งทางการบริหาร รวมถึง พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ)

บุคลากรที่มีประสบการณ์ หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน 1 ปี แต่ยังไม่ถึง บทบาทหน้าที่ ในการกำกับการทำงาน ของทีมหรือกลุ่มงาน บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถทำงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหา ที่ค่อนข้างยาก รวมทั้งสามารถทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น ประสานงานในระดับผู้ปฏิบัติ รับผิดชอบงาน ที่ได้รับมอบหมาย แก้ปัญหาและ ปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น เชื่อมโยงงานของตนเองกับงานของผู้อื่น และขององค์กร และนำเสนอแนวคิดในการพัฒนางาน

1. การพัฒนาสมรรถนะ

1.1 สมรรถนะหลัก เป็นคุณลักษณะร่วมของบุคลากรภาครัฐทุกคน ซึ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในระบบราชการ ประกอบด้วย

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) การบริการที่ดี
- 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- 4) การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
- 5) การทำงานเป็นทีม

1.2 สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นเฉพาะ สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต่างๆ ซึ่งอาจแตกต่างกันไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

- 1) การคิดวิเคราะห์
- 2) การมองภาพองค์รวม
- 3) การดำเนินการเชิงรุก

กลุ่มที่ 4 บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน

(ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตำแหน่งทางการบริหาร หรือที่ปฏิบัติ หน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน / ผู้อำนวยการกลุ่ม)

การพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้างาน ซึ่งมีหน้าที่ในการกำกับดูแล แนะนำ ตรวจสอบ การปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน บุคลากรใน ระดับนี้ ถูกคาดหวังให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงหรือสูงมาก มีความรับผิดชอบหลายประการ ปฏิบัติงานที่ต้อง ตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาที่ยากหรือยากมาก มีความซับซ้อนและมีผลกระทบในวงกว้าง รวมทั้ง ต้องกำกับ ดูแล ตรวจสอบ การทำงานสอนงานผู้ร่วมปฏิบัติงานหรือ บุคลากรในทีม (People Management) สร้างความสัมพันธ์ กับทีมงานอื่นเพื่อเชื่อมโยงการทำงาน สามารถบริหารจัดการความขัดแย้ง และสามารถแก้ปัญหา การทำงาน ของทีมงานได้

1. การพัฒนาสมรรถนะ

1.1 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) การบริการที่ดี
- 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- 4) การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
- 5) การทำงานเป็นทีม

1.2 สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- 1) การคิดวิเคราะห์
- 2) การมองภาพองค์รวม

3) การดำเนินการเชิงรุก

1.3 สมรรถนะทางการบริหาร

- 1) มีภาวะผู้นำ
- 2) วิสัยทัศน์
- 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
- 4) ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน
- 5) การควบคุมตนเอง
- 6) การสอนงานและการมอบหมายงาน

2. หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน

- หลักสูตรสร้างความพร้อมและเสริมศักยภาพหัวหน้างาน (Onboarding for New Manager)
- หลักสูตรผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leaders Development Program)
- หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (Middle Manager Development)

3. การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นองค์กรดิจิทัล

- ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียน ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) ที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งงานต่างๆ ครอบคลุมทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non - IT)

- จัดให้มีการประเมินสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกำหนดความต้องการ ในการพัฒนารายบุคคล
- จัดให้มีระบบการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดอบรม ออนไลน์ การเรียนรู้ผ่าน

ระบบ e- Learning การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน

- ปลุกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้านดิจิทัล โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี และการเรียนรู้ด้านดิจิทัล จัดให้มีกิจกรรมสร้างความตระหนักและส่งเสริมการเรียนรู้ด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ผสมผสานการพัฒนาทักษะดิจิทัลเข้ากับการปฏิบัติงานประจำ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และนำไปใช้งานจริง

- สร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ เช่น ประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน ที่เชี่ยวชาญด้านดิจิทัล เพื่อพัฒนาหลักสูตรและแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้านดิจิทัล ระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดี

4. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

- ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ มีทักษะในการสื่อสารตามมาตรฐานวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นครูมืออาชีพและยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

- การพัฒนาแบบเฉพาะบุคคล (Personalized Development) โดยจัดให้มีการประเมินผล การพัฒนาเป็นระยะ และนำผลมาปรับปรุงแผนพัฒนารายบุคคล

- ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) สามารถวิเคราะห์ บทบาทงานที่ปฏิบัติ และพิจารณาทักษะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง รวมทั้งรายงานผลการพัฒนา มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีการนำความรู้ทักษะ

ที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

- ส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

- ส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำ e-Portfolio เพื่อจัดเก็บข้อมูลประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลงการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) โดยจัดให้ครูได้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการเรียนรู้ผ่านระบบ e-Learning

9

- เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในความก้าวหน้าทางอาชีพ และยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อให้ครู มีขวัญและกำลังใจใน

การทำงาน

- ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทักษะความสามารถทางภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐาน CEFR เพื่อให้ครูมีสมรรถนะทางภาษาตามกรอบ CEFR

สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร พัฒนาและประยุกต์ใช้ สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ได้รับการนิเทศ ติดตาม การจัดการเรียนการสอน

กลุ่มเป้าหมาย	ระดับ CEFR
1. หลักสูตรระดับภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียน (General English Program: GEP)	
ครูผู้สอน (ระดับมัธยมศึกษา)	ระดับ B2 เป็นต้นไป
2. หลักสูตรภาษาอังกฤษแบบเข้ม (Intensive English Program: IEP)	
ครูผู้สอน (ระดับมัธยมศึกษา)	ระดับ B2 เป็นต้นไป
3. หลักสูตรนานาชาติ (International Program: IP)	
ครูผู้สอน (ระดับมัธยมศึกษา)	ระดับ C1 เป็นต้นไป

บทที่ 4

แผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้โรงเรียนไชยบุรีวิทยาคม ประจำปี 2566-2570

ความรู้และทักษะที่ต้องการพัฒนา	ปี/ ค่าเป้าหมาย(ร้อยละ)					หมายเหตุ
	2566	2567	2568	2569	2570	
การพัฒนาตนเองเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะสำหรับข้าราชการครู	80	83	85	89	90	
พัฒนาทักษะการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	89	90	94	95	97	
การจัดการเรียนรู้แบบ active learning	80	83	87	90	95	
พัฒนารอบแนวคิดและทักษะด้านดิจิทัล	70	75	78	80	82	
ทักษะความสามารถทางภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐาน CEFR	65	68	70	75	79	
โครงการอบรมการประยุกต์ใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	70	75	78	80	85	