



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2567
โรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2567

ชื่อโครงการ/กิจกรรม (1)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (2)	ระยะเวลาดำเนินการ (3)	ผู้รับผิดชอบ (4)
1. โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	62,000 บาท	ตลอดปีงบประมาณ ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	กลุ่มบริหารงานบุคคล
2. โครงการบำรุงขวัญและกำลังใจครูและบุคลากรทางการศึกษา	5,000 บาท	ตลอดปีงบประมาณ ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. พัฒนาระบบงานบุคคล	2,000 บาท	ตลอดปีงบประมาณ ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	กลุ่มบริหารงานบุคคล

โครงการกลุ่มบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ 2567

ชื่อโครงการ	โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ความเชื่อมโยงสอดคล้องและการสนับสนุนนโยบายระดับต่าง ๆ	
สอดคล้องนโยบายและจุดเน้น สพฐ. ประจำปีงบประมาณ 2567-2568	
ข้อที่ 7 จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ	
ข้อที่ 10 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	
สนองกลยุทธ์ สพม.สน	
ข้อที่ 4 ยกระดับการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน	
สนองกลยุทธ์สถานศึกษา	
ข้อที่ 2 สร้างความเสมอภาคและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาเต็มตามศักยภาพ ให้ทั่วถึง ครอบคลุม	
ข้อที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	
ลักษณะโครงการ	<input type="checkbox"/> โครงการใหม่ <input checked="" type="checkbox"/> โครงการต่อเนื่อง
ลักษณะโครงการ	<input type="checkbox"/> โครงการใหม่ <input checked="" type="checkbox"/> โครงการต่อเนื่อง
ผู้รับผิดชอบ	นางสาวมาลินี พลลาชม
ระยะเวลาดำเนินการ	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567
งบประมาณ	62,000 บาท

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อให้โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญ และจัดทำข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน นำเสนอในรูปแบบต่างๆ

โรงเรียนลำปลาหางวิทยา จึงจัดทำโครงการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขึ้น เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด เมื่อบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ย่อมบังเกิดผลดีแก่ทางราชการ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อจัดทำข้อมูลสารสนเทศของครูและบุคลากรทางการศึกษารูปแบบต่างๆที่ทันสมัย และเป็นระบบ

3. เป้าหมาย

3.1 ด้านปริมาณ

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนลำปลาหางวิทยา จำนวน 17 คน
2. มีระบบสารสนเทศที่เป็นระบบร้อยละ 85

3.2 ด้านคุณภาพ

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ

4. วิธีดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ
1. <u>ขั้น</u> วางแผน - ร่างและเสนอโครงการ - ประชุมคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนการทำงาน - จัดทำโครงการและเสนอขออนุมัติ	ตุลาคม 2566	-	กลุ่มงานบุคคล
2. <u>ขั้น</u> ดำเนินการ - แต่งตั้งคณะทำงานและประชุมคณะทำงานเพื่อเตรียมดำเนินงาน - เริ่มทำตามโครงการ	ตลอดปีงบประมาณ 2567	62,000	กลุ่มงานบุคคล
3. <u>ขั้น</u> ประเมินผล/สรุปงาน - ประเมินผลการดำเนินงาน	ตลอดปีงบประมาณ 2567	-	กลุ่มงานบุคคล
4. <u>ขั้น</u> รายงาน - สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน - พัฒนา ปรับปรุง โครงการ ครั้งต่อไป	20 กันยายน 2567	-	กลุ่มงานบุคคล

5. ระยะเวลาดำเนินการ

ตลอดปีงบประมาณ 2567

6. สถานที่ดำเนินการ

โรงเรียนลำปลาทางวิทยา

7. งบประมาณ

เงินอุดหนุนรายหัว จำนวน 62,000 บาท งบประมาณดังนี้

8. ผู้รับผิดชอบโครงการ

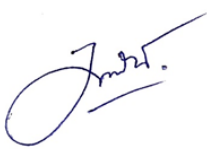
นางสาวมาลินี พลราชม

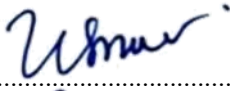
9. การประเมินผล

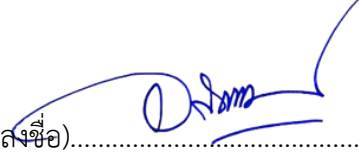
1. การประเมินความพึงพอใจ
2. การสังเกต

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ร้อยละ 85 มีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดทำข้อมูลที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น


(ลงชื่อ).....ผู้เสนอโครงการ
(นางสาวนางสาวมาลินี พลราชม)
หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล

(ลงชื่อ)..........ผู้เห็นชอบโครงการ
(นางสาวพุทธรชาติ แสนอุบล)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลาหางวิทยา

(ลงชื่อ)..........ผู้อนุมัติโครงการ
(นายอดิศักดิ์ สิงห์ทองไชย)
ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลาหางวิทยา

ชื่อโครงการ	โครงการบำรุงขวัญและกำลังใจครูและบุคลากรทางการศึกษา
ความเชื่อมโยงสอดคล้องและการสนับสนุนนโยบายระดับต่าง ๆ	
สอดคล้องนโยบายและจุดเน้น สพฐ. ประจำปีงบประมาณ 2567-2568 ข้อที่ 7 จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ ข้อที่ 10 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สนองกลยุทธ์ สพม.สน ข้อที่ 4 ยกระดับการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน สนองกลยุทธ์สถานศึกษา ข้อที่ 2 สร้างความเสมอภาคและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาเต็มตามศักยภาพ ให้ทั่วถึง ครอบคลุม ข้อที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ลักษณะโครงการ <input type="checkbox"/> โครงการใหม่ <input checked="" type="checkbox"/> โครงการต่อเนื่อง	
ลักษณะโครงการ	<input type="checkbox"/> โครงการใหม่ <input checked="" type="checkbox"/> โครงการต่อเนื่อง
ผู้รับผิดชอบ	นางสาวมาลินี พลลาชม
ระยะเวลาดำเนินการ	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567
งบประมาณ	5,000 บาท

1. หลักการและเหตุผล

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 บัญญัติคำว่า ขวัญ หมายถึง มิ่งมงคล สิริ ความดี สิ่งที่มีตัวตน นิยมกันว่า อยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไป

ขวัญเป็นสภาวะจิตใจ หรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ และทำให้เกิดกำลังใจที่จะที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เช่น ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ย่อมส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จของงาน แต่ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานในแง่ที่ผลงานออกมาไม่ดี การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือการปฏิบัติงานล้มเหลวได้

โรงเรียนลำปลายมาศวิทยาได้เล็งเห็นความสำคัญของการบำรุงขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา และประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนางานดังกล่าว ดังนั้น จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การดำเนินงาน

วิธีดำเนินการ	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ประชุมวางแผนการใช้งบประมาณประจำปี 2567	- มีคณะกรรมการในการดำเนินงาน	ตลอดปี งบประมาณ 2567	-	งานบุคคล
2. เสนอโครงการ	- โครงการได้อนุมัติให้ดำเนินการ	ตลอดปี งบประมาณ 2567	-	งานบุคคล
3. ดำเนินการ	- เยี่ยมคลอดคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา - เยี่ยมคนป่วย - การเลี้ยงรับ – ส่งคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา - งานแต่งงานคณะครู	ตลอดปีงบประมาณ 2567	5,000	งานบุคคล
4. ประเมินผลสรุปรายงาน	- รายงานผลการดำเนินงาน - ปัญหาอุปสรรค - ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข	20-25 ก.ย. 2567	-	งานบุคคล
รวม			5,000	

4. เป้าหมาย

4.1 ด้านปริมาณ

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนลำปลาหางวิทยา จำนวน 16 คน

4.2 ด้านคุณภาพ

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น
2. ครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานต่างๆ

5. ระยะเวลาดำเนินการ

ตลอดปีงบประมาณ 2567

6. สถานที่ดำเนินการ

โรงเรียนลำปลาหางวิทยา

7. งบประมาณ

เงินอุดหนุนรายหัว จำนวน 5,000 บาท งบประมาณดังนี้

8. ผู้รับผิดชอบโครงการ

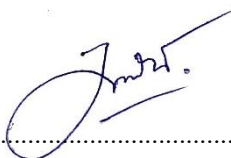
นางสาวมาลินี พลราชม


9. การประเมินผล


1. การประเมินความพึงพอใจ
2. การสังเกต

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ร้อยละ 100 ของครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

(ลงชื่อ)..........ผู้เสนอโครงการ
(นางสาวนางสาวมาลินี พลราชม)
หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล

(ลงชื่อ)..........ผู้เห็นชอบโครงการ
(นางสาวพุทธชาติ ไสนอบล)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลาหางวิทยา

(ลงชื่อ)..........ผู้อนุมัติโครงการ
(นายอดิศักดิ์ สิงห์ทองไชย)
ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลาหางวิทยา

ชื่อโครงการ	พัฒนาระบบงานบุคคล
ความเชื่อมโยงสอดคล้องและการสนับสนุนนโยบายระดับต่างๆ	
สอดคล้องนโยบายและจุดเน้น สพฐ. ประจำปีงบประมาณ 2567-2568	
ข้อที่ 10 พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา	
สนองกลยุทธ์ สพม.สน	
ข้อที่ 4 ยกระดับการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน	
สนองกลยุทธ์สถานศึกษา	
ข้อที่ 3 พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา	
ลักษณะโครงการ	<input checked="" type="checkbox"/> โครงการใหม่ <input type="checkbox"/> โครงการต่อเนื่อง
ลักษณะโครงการ	<input checked="" type="checkbox"/> โครงการใหม่ <input type="checkbox"/> โครงการต่อเนื่อง
ผู้รับผิดชอบ	นายสุรชัย มาตราช
ระยะเวลาดำเนินการ	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567
งบประมาณ	2,000 บาท

1. หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 ตามหมวด 7 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยรัฐจัดสรรงบประมาณและกองทุนพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ อีกทั้งโรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งของสังคมที่ต้องดำเนินการบริหารงานเพื่อให้การศึกษาสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องอาศัยบุคลากรเข้าช่วยในการดำเนินงานเพราะคุณภาพของการบริหารการศึกษาจะสูงหรือต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ในองค์กรนั้น

การพัฒนาระบบการบริหารงานและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบครบวงจร เป็นงานที่ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด กลุ่มบริหารงานบุคคลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสะดวก และความคล่องตัวในการดำเนินงานของกลุ่มงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายของทางราชการต่อไป

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานด้านสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล
- 2.2 เพื่อพัฒนาสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล ให้มีความสะดวกคล่องตัวในการให้บริการกับครูและนักเรียน บุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ และชุมชน
- 2.3 เพื่อจัดระบบการบริหารงานสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

1. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ร้อยละ 90
2. บุคลากรมีวิสัยทัศน์สำนักงานพร้อมใช้งานเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

3.2 เชิงคุณภาพ

1. ค่าเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติวิชาการอยู่ในระดับดี
2. ระบบการบริหารบุคคลมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี

4. รายละเอียดกิจกรรมและการดำเนินงาน

ที่	รายละเอียดการดำเนินงานและ การใช้งบประมาณ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
1.	ประชุมครูในกลุ่มบริหารงานบุคคล	2,000	25 – 29 กันยายน 2566	กลุ่มบริหารงาน บุคคล
2.	ประชุมแต่งตั้งคณะทำงาน		25 – 29 กันยายน 2566	
3.	เสนอขออนุมัติโครงการ		25 – 29 กันยายน 2566	
4.	ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ		1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567	
5.	สรุปและประเมินผลตามแบบ ประเมิน โครงการ		30 กันยายน 2567	

5. งบประมาณที่ใช้

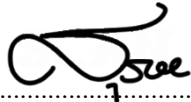
5.1 จากงบรายหัวปกติ เป็นเงิน 2,000 บาท

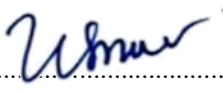
6. การประเมินผล

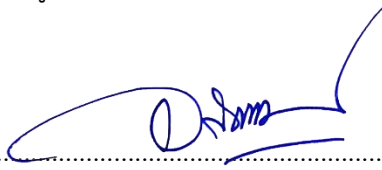
ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
1. ครูโรงเรียนลำปลาหางวิทยามีความพึงพอใจต่อการได้รับบริการจากงานบุคคล	- ตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นต่อการ ได้รับบริการด้านข้อมูลต่าง ๆ จากงานบุคคล	- แบบสอบถาม

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 7.1 กลุ่มบริหารงานบุคคลมีวิสัยทัศน์และอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- 7.2 ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล
- 7.3 ทำให้ทราบสภาพและปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนลำปลาหางวิทยา

(ลงชื่อ)..........ผู้เสนอโครงการ
(นายสุรชัย มาตราช)
ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

(ลงชื่อ)..........ผู้เห็นชอบโครงการ
(นางสาวพุทธิชาติ แสนอุบล)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลาหางวิทยา

(ลงชื่อ)..........ผู้อนุมัติโครงการ
(นายอดิศักดิ์ สิงห์ทองไชย)
ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลาหางวิทยา

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ 2566 - 2568



แผนการบริหาร และพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568

**โรงเรียนลำปลายมาศวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

คำนำ

โรงเรียนลำปลาหางวิทยา ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568 เพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ในกรอบระยะเวลา 3 ปี โดยมีสาระสำคัญ ประกอบด้วย ที่มาและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ตลอดจน แผนงานโครงการ กิจกรรมที่รองรับการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายโครงการและผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อน นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนลำปลาหางวิทยา ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

โรงเรียนลำปลาหางวิทยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568 ฉบับนี้ จะใช้เป็นแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเกิดความเป็นธรรม สร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอันนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณธรรมที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

โรงเรียนลำปลาหางวิทยา

15 พฤษภาคม 2566

เรื่อง

บทที่ 1 บทนำ

- 1.1 หลักการและเหตุผล
- 1.2 วัตถุประสงค์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 1.3 การกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนลำปลาหางวิทยา
- 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ 2 แนวคิดและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

- 2.1 แนวคิดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 2.2 นโยบายที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโรงเรียนลำปลาหางวิทยา

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - พ.ศ. 2568

- 3.1 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนลำปลาหางวิทยา
- 3.2 การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 3.3 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 3.4 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บทที่ 4 แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

- 4.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 4.2 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามความต้องการขององค์กร
- 4.3 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล
- 4.4 ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างค่านิยมในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 4.5 ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

บทที่ 5 การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

- 5.1 การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568
- แบบรายงานการสิ้นสุดโครงการตามแผนปฏิบัติราชการ
- ประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568
- คณะผู้จัดทำ

1.1 หลักการและเหตุผล

เป้าหมายการพัฒนาประเทศคือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ โดยเฉพาะการให้ความสำคัญในการพัฒนาคนในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดเรื่องการพัฒนาคนไว้ใน ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพคน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน โดยยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 เพื่อให้เกิดบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผลมีความพอประมาณ และมีระบบภูมิคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มี คนที่สมบูรณ์ สังคมไทยเป็นสังคมคุณภาพสร้างโอกาสและมีที่ยืนให้กับทุกคนในสังคมได้ดำเนินชีวิตที่ดี เช่นเดียวกับแผนการศึกษาชาติ (พ.ศ.2560 -2579) และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน และความเจริญของแต่ละประเทศที่เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ในช่วงระยะหลังนี้ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นตัววัดความสำเร็จ

โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา เป็นหน่วยงานในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ให้กับหน่วยงาน ดังนั้นโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรทั้งการให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้การ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีระบบการบริหารและการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส มีคุณธรรม และมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มาเป็นกรอบและทิศทางในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ และสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา

1.2 วัตถุประสงค์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- 1.2.1 เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 1.2.2 เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น
- 1.2.3 เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

1.3 การกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนลำปลายมาศวิทยา

โรงเรียนลำปลายมาศวิทยา กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นแผนระยะ 3 ปีงบประมาณ (พ.ศ. 2566 - 2568) โดยมีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ของโรงเรียนลำปลายมาศวิทยา ซึ่งกำหนดแนวทางการดำเนินงานในประเด็นต่าง ๆ ไว้ดังนี้

- 1) การวางแผนกำลังคน
- 2) การสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
- 3) การพัฒนาบุคลากร
- 4) การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 5) การพัฒนาคุณภาพชีวิต
- 6) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- 7) การประเมินผลงานการปฏิบัติงาน และ 8) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เมื่อดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเสร็จเรียบร้อยแล้ว โรงเรียนลำปลายมาศวิทยา โดยผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลายมาศวิทยา ได้ประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนลำปลายมาศวิทยาเป็นแผนระยะ 3 ปีงบประมาณ

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.4.1 โรงเรียนลำปลายมาศวิทยา มีแผนการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของโรงเรียนลำปลายมาศวิทยา
- 1.4.2 โรงเรียนลำปลายมาศวิทยามีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
- 1.4.3 บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ
- 1.4.4 โรงเรียนลำปลายมาศวิทยา มีเครื่องมือในการกำกับติดตาม ประเมินผลด้านการพัฒนาบุคลากร
- 1.4.5 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี



บทที่ 2 แนวคิดและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

โรงเรียนลำปลายมาศวิทยา ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยได้นำกรอบแนวคิดและนโยบายที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 256 - พ.ศ. 256ค เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการของโรงเรียนลำปลายมาศวิทยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 แนวคิดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.1.1 ความหมาย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้ง การพัฒนาährงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุพหุผลภาพเกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข



2.1.2 ความสำคัญของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.1.2.1 ทำให้มีบุคลากรเพียงพอ เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการทำนายความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ซึ่งต้องสัมพันธ์กับทิศทางและแผนงานขององค์กรตลอดจนกิจกรรมขององค์กรที่คาดว่าจะมีในอนาคตนอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงตลาดแรงงานของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะคาดการณ์ได้ว่าองค์กรมีความต้องการ ทรัพยากรมนุษย์ประเภทใดจำนวนเท่าใด เมื่อใด ทำให้สามารถวางแผนการรับสมัครเข้าทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนา และการหาทรัพยากรอื่นมาทดแทนถ้าจำเป็นเป็น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีบุคลากร ทำงานอย่างเพียงพอตามความจำเป็นและมีบุคลากรที่ทำงานในหน้าที่ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ตามทิศทางและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2.1.2.2 ทำให้ได้คนดีและมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะนำมาสู่กระบวนการสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เป็นคนดีและมีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

2.1.2.3 ทำให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรนับเป็นบทบาทหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับคนที่ทำงานในองค์กรทั้งคนที่รับเข้ามาทำงานใหม่และคนที่ทำงานอยู่เดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ให้ทำงานได้ ทำงานเป็นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและทำงานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ ในการบริหารองค์กร

2.1.2.4 ทำให้เกิดการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของบุคลากร ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะมีการวางกฎระเบียบด้านวินัยของบุคลากรหรือคนทำงานให้เป็นไปตามสภาพลักษณะงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.1.2.5 ทำให้เกิดการประเมินผลงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนคนทำงานดีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีการกำหนดกระบวนการประเมินผลงานของบุคลากรที่ดีและเป็นธรรม จะส่งผลให้มีการให้รางวัลการเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี และการลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดีและก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร อันเป็นการสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.2.6 ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานด้วยกันและคนทำงานกับผู้บริหารเนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง คนทำงานด้วยกันและระหว่างคนทำงานกับผู้บริหารหรือแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเป็นการลดความขัดแย้งและกรณีพิพาทต่างๆ ที่จะส่งผลลบต่อองค์กร



2.1.3 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การคาดคะเนความต้องการกำลังคนขององค์กรล่วงหน้าว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร และต้องการเมื่อไร และมีปัจจัยใดบ้างเป็นเครื่องกำหนดการวางแผนกำลังคน

2.1.3.1 การพิจารณาเป้าหมาย และแผนขององค์กร (Goals and plans of Organization) งานชิ้นแรกสำหรับนักวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ การศึกษาและพิจารณาแผนกลยุทธ์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ศึกษา นโยบายสาธารณะแนวโน้มทางด้านการเมือง สภาพเศรษฐกิจสังคมตลอดจน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อที่จะนำผลของการศึกษาเหล่านี้มาจัดวางข้อมูลด้านบุคคลที่ ควรจะเป็นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

2.1.3.2 การพิจารณาสภาพการณ์ของทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน (Current Human Resource Situation) สำรองจำนวนบุคลากรทั้งหมดที่มีอยู่ โดยจำแนกออกตามประเภทต่างๆ เช่นตามลักษณะของงานตามแผนก ตามอายุ ตามระดับการศึกษา เป็นต้น

2.1.3.3 การคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Forecast) ในขั้นตอนนี้วางแผนทรัพยากรมนุษย์จะพิจารณาถึงจำนวน และประเภทของบุคลากรที่องค์กรต้องการ พร้อมทั้งจำนวนและประเภทของบุคคลที่ต้องการเพิ่ม ในขั้นตอนนี้จะต้องพิจารณาให้ละเอียด ตรวจสอบบุคลากรที่จะครบเกษียณอายุ การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง จะได้ทราบจำนวนและสาขาวิชาของบุคลากรที่มีอยู่จริงๆว่ามีจำนวนเท่าไร แล้วนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนทั้งหมดในโรงเรียน ก็จะสามารถทราบได้ว่าต้องมีบุคลากรสาขาวิชาเอกใด จำนวนเท่าไร

2.1.3.4 การกำหนดแผนปฏิบัติการ (Implementation Programs) หลังจากได้มีการคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์เป็นที่เรียบร้อยแล้วจึงกำหนดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เช่น แผนการสรรหาบุคลากร อัตรากำลัง แผนการคัดเลือกและบรรจุบุคลากร แผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนการโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นต้น

2.1.3.5 การตรวจสอบและการปรับปรุง (Audit and Adjustment) ในขั้นนี้เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมและความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบแผนต่างๆ การแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง

2.2 นโยบายที่เกี่ยวข้อง

1. พระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร รัชกาลที่ 10
 2. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)
 3. ยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579)
 4. นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
 5. นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
 6. ทิศทางของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
 7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสกลนคร
 8. แนวคิดและทิศทางในการบริหารจัดการศึกษา โรงเรียนลำปลาทางวิทยา
1. พระบรมราโชบายด้านการศึกษา ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร รัชกาลที่ 10
- การศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน 4 ด้าน



**พระราโชบายด้านการศึกษาของ
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว**

**การจัดการศึกษาต้อง
มุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน ๔ ด้าน คือ**

- ๑) มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง
- ๒) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรมจริยธรรม
- ๓) มีงานทำ มีอาชีพสุจริต
- ๔) เป็นพลเมืองดี

เพจ จิตอาสาพระราชทาน

1. มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง

1. ความรู้ความเข้าใจต่อบ้านเมือง
2. ยึดมั่นในศาสนา
3. มั่นคงในสถาบันพระมหากษัตริย์
4. มีความเอื้ออาทรต่อครอบครัวและชุมชนของตน

2. มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง - มีคุณธรรม

1. รู้จักแยกแยะสิ่งผิด-ชอบ/ชั่ว-ดี
2. ปฏิบัติแต่สิ่งที่ชอบ สิ่งที่ดีงาม
3. ปฏิเสธสิ่งที่ผิด – สิ่งที่ชั่ว
4. ช่วยกันสร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง

3. มีงานทำ มีอาชีพ

1. การเลี้ยงดูลูกหลานในครอบครัวหรือการฝึกฝนอบรมในสถานศึกษา ต้องมุ่งให้เด็กและเยาวชน รักงาน สู้งาน ทำผลงานสำเร็จ
2. การฝึกฝนอบรมทั้งในหลักสูตรและนอกหลักสูตรต้องมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนทำงานเป็นและมีงานทำในที่สุด
3. ต้องสนับสนุนผู้สำเร็จหลักสูตรมีอาชีพมีงานทำจนสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัว

4. เป็นพลเมืองดี

1. การเป็นพลเมืองดีเป็นหน้าที่ของทุกคน
2. ครอบครัว สถานศึกษา และสถานประกอบการต้องส่งเสริมให้ทุกคนมีโอกาสในการทำหน้าที่เป็นพลเมืองดี
3. การเป็นพลเมืองดี “เห็นอะไรที่จะทำเพื่อบ้านเมืองได้ก็ต้องทำ” เช่น งานอาสาสมัครงานบำเพ็ญประโยชน์ งานสาธารณสุขุ ให้ทำด้วยความมีน้ำใจ และความเอื้ออาทร

(ที่มา :[https://sites.google.com/a/cmi.nfe.go.th/nfemaetha/news_us/artide/untit\[edpost\]](https://sites.google.com/a/cmi.nfe.go.th/nfemaetha/news_us/artide/untit[edpost]))

2. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) กรอบยุทธศาสตร์ชาติทั้ง 6 ด้าน คือ

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ



1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

1. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข
2. ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมืองขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
3. การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการ ความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
4. การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับและรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงรูปแบบใหม่
5. การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฉีกกำลังป้องกันประเทศการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
6. การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
7. การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวระนาบมากขึ้น

2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

1. การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้าการลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า
2. การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกร รายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
3. การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชนพัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล
4. การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ
5. การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งความมั่นคงและพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา
6. การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาชาติ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

1. พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
2. การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
3. ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
4. การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
5. การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย



4. ยุทธศาสตร์ด้านสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมทางสังคม

1. สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
2. พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
3. มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
4. สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
5. พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

5. ยุทธศาสตร์ด้านสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

1. จัดระบบอนุรักษ์ พืชพันธุ์และป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
2. วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง 25 ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
3. การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
4. การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
5. การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
6. การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

1. การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
2. การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
3. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
4. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
5. การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
6. ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
7. พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
8. ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

3. ยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีเป้าหมายดังนี้

1.1 คนทุกช่วงวัยมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น การจัดกิจกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สะท้อนความรักและการดำรงรักษาสถาบันหลักของชาติและการยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การจัดการเรียนการสอน/กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความ เป็นพลเมือง (Civic Education) และส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม เป็นต้น

1.2 คนทุกช่วงวัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษได้รับการศึกษา และเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น นักเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัด ชายแดนภาคใต้ และพื้นที่พิเศษมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนน ร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้น สถานศึกษาจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มชนต่างเชื้อชาติศาสนาภาษา และวัฒนธรรม กลุ่มชนชายขอบและแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น และสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษที่จัดอยู่ในมาตรการ จูงใจมีระบบเงินเดือนค่าตอบแทนที่สูงกว่าระบบปกติเพิ่มขึ้น เป็นต้น

1.3 คนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษา การดูแลและป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาที่จัดกระบวนการเรียนรู้และปลูกฝังแนวทางการจัดการความขัดแย้งโดยแนวทางสันติวิธีเพิ่มขึ้น มีการจัดการเรียนการสอน/กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับภัยคุกคามในรูปแบบใหม่เพิ่มขึ้น มีระบบกลไกและมาตรการที่เข้มแข็งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามในรูปแบบใหม่และผู้เรียนในสถานศึกษาที่มีคดีทะเลาะวิวาทลดลง เป็นต้น



โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของ สถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขยกระดับคุณภาพและส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษ ทั้งที่เป็นพื้นที่สูงพื้นที่ตามแนวตะเข็บชายแดนและพื้นที่เกาะแก่งชายฝั่งทะเล ทั้งกลุ่มชนต่างเชื้อชาติ ศาสนาและวัฒนธรรมกลุ่มชนชายขอบและแรงงานต่างด้าว พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการจัดระบบการดูแลและป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ อาทิ อาชญากรรมและความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่ภัยจากไซเบอร์ เป็นต้น และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมายดังนี้

2.1 กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีฐานข้อมูลความต้องการกำลังคน(Demand) จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรมอย่างครบถ้วนสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา และสัดส่วนผู้เรียนวิทยาศาสตร์สุขภาพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสังคมศาสตร์กำลังแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่ได้รับการยกระดับคุณวุฒิวิชาชีพเพิ่มขึ้น เป็นต้น

2.2 สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้านมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สัดส่วนการผลิตกำลังคนระดับกลางและระดับสูงจำแนกตามระดับ/ประเภทการศึกษาในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละของสถาบันการศึกษาจัดการศึกษารูปแบบทวิภาคี/สหกิจศึกษา/หลักสูตรโรงเรียนในโรงงานตามมาตรฐานที่กำหนดเพิ่มขึ้นจำนวนหลักสูตรของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาทวิวุฒิ (Dual Degree) เพิ่มขึ้นจำนวนสถาบันอาชีวศึกษาร่วมมีอระหว่งรัฐเอกชนสถานประกอบการสมาคมวิชาชีพและหน่วยงานที่จัดการศึกษาเพิ่มขึ้น

เป็นต้นและอุดมศึกษาที่จัดหลักสูตรสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษเพิ่มขึ้นและมีภาคีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างรัฐเอกชนสถานประกอบการสมาคมวิชาชีพและหน่วยงานที่จัดการศึกษาเพิ่มขึ้น เป็นต้น

2.3 การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สัดส่วนเงินลงทุนวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชนเมื่อเทียบกับภาครัฐเพิ่มขึ้นสัดส่วนค่าใช้จ่ายการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาเมื่อเทียบกับผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ของประเทศเพิ่มขึ้น โครงการ/งานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น บุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาต่อประชากร 10,000 คนเพิ่มขึ้น นวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์ที่ได้จดสิทธิบัตรและทรัพย์สินทางปัญญาเพิ่มขึ้นและผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้น เป็นต้น



โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคือผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้านส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่นโครงการจัดทำแผนผลิตและพัฒนากำลังคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายดังนี้

3.1 ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ผู้เรียนที่มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น ผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีวินัยและมีจิตสาธารณะเพิ่มขึ้นสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าขึ้นไปจัดกิจกรรมสะท้อนการสร้างวินัยจิตสาธารณะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น เป็นต้น



3.2 คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น เด็กแรกเกิด – 5 ปี มีพัฒนาการสมวัยเพิ่มขึ้นนักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้น ผู้สูงวัยที่ได้รับการบริการการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตเพิ่มขึ้น

และมีสาขาและวิชาชีพที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงวัยได้รับการส่งเสริมให้ทำงานและถ่ายทอดความรู้/ประสบการณ์เพิ่มขึ้น เป็นต้น

3.3 สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพ และมาตรฐานมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ศูนย์เด็กเล็ก/สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้คุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้นสถานศึกษา/สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัยและสมรรถนะของเด็กที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานคุณภาพเด็กปฐมวัย ของอาเซียนเพิ่มขึ้นสถานศึกษาใน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น และสถาบันการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 เพิ่มขึ้น เป็นต้น

3.4 แหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐานและประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ที่มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น แหล่งเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถจัดการศึกษา/จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นสื่อสารมวลชนที่เผยแพร่หรือจัดรายการเพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้นสื่อตำราเรียนและสื่อการเรียนรู้ที่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพจากหน่วยงานที่รับผิดชอบและได้รับการพัฒนาโดยมีส่วนร่วมจากภาครัฐและเอกชนเพิ่มขึ้น เป็นต้น

3.5 ระบบและกลไกการวัดการติดตามและประเมินผลมีประสิทธิภาพมีตัวชี้วัดที่สำคัญเช่น มีระบบและกลไกการทดสอบการวัดและประเมินความรู้ทักษะและสมรรถนะของผู้เรียนทุกระดับการศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพมีระบบติดตามประชากรวัยเรียนที่ขาดโอกาสหรือไม่ได้รับการศึกษาและผู้เรียนที่มีแนวโน้มจะออกกลางคัน เป็นต้น

3.6 ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้มาตรฐานระดับสากลมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีฐานข้อมูลความต้องการใช้ครูแผนการผลิตครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2560 - 2569) จำแนกตามสาขาวิชาขนาดสถานศึกษาและจังหวัด ลัดส่วนของการบรรจุครูที่มาจากการผลิตครูในระบบปิดเพิ่มขึ้น มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เอื้อให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาอื่นและพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเข้าสู่วิชาชีพครู เป็นต้น

3.7 ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่นครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพิ่มขึ้นและระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาเพิ่มขึ้น เป็นต้น



โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้สื่อตำราเรียนและสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพมาตรฐานและประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ส่งเสริมและปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทยให้มีวินัยจิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพัฒนาระบบและกลไกการติดตามการวัดและประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและมีแผนงานและโครงการที่สำคัญ เช่น โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา มีเป้าหมายดังนี้

4.1 ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ดัชนีความเสมอภาคของอัตราการเข้าเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามฐานะทางเศรษฐกิจและพื้นที่ ลดลงความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนระหว่างพื้นที่/ภาคการศึกษาในวิชาคณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษลดลง เป็นต้น

4.2 การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่ทันสมัยสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้ให้บริการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพและสถานศึกษาทุกแห่งมีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีคุณภาพเป็นต้น

4.3 ระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุมถูกต้องเป็นปัจจุบันเพื่อการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาการติดตามประเมินผลและรายงานผลมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีระบบฐานข้อมูลรายบุคคลที่อ้างอิงจากเลขที่บัตรประจำตัวประชาชน 13 หลักที่สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนฐานข้อมูลรวมทั้งใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นด้านสาธารณสุข สังคม ภูมิสารสนเทศแรงงานและการศึกษาและมีระบบสารสนเทศด้านการศึกษาและด้านอื่นที่เกี่ยวข้องที่เป็นระบบเดียวกันทั้งประเทศครอบคลุมถูกต้องและเป็นปัจจุบันสามารถอ้างอิงได้ เป็นต้น

ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัยพัฒนาฐานข้อมูลด้านการศึกษาที่มีมาตรฐานเชื่อมโยงและเข้าถึงได้และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการจัดทำฐานข้อมูลรายบุคคลทุกช่วงวัยทั้งด้านสาธารณสุข สังคม ภูมิสารสนเทศ แรงงาน และการศึกษา เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายดังนี้

5.1 คนทุกช่วงวัยมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครู/บุคลากรทางการศึกษาได้รับการอบรมพัฒนาในเรื่อง การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้นผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตระหนักในความสำคัญของการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีความมีคุณธรรมจริยธรรมและการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตเพิ่มขึ้นและสถาบันอุดมศึกษาที่ติดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียวของโลกเพิ่มขึ้น เป็นต้น

5.2 หลักสูตรแหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรมจริยธรรมและการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษา/สถาบันการศึกษาจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติเพิ่มขึ้นและสื่อสารมวลชนที่เผยแพร่หรือให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น เป็นต้น

5.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีฐานข้อมูลด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศในสาขาต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เป็นต้น



โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมมีคุณธรรมจริยธรรมและนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิตส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ และพัฒนาองค์ความรู้งานวิจัยและนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนา และเพิ่มศักยภาพคนทุกช่วงวัย โครงการโรงเรียนคุณธรรมโครงการโรงเรียนสีเขียว เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมายดังนี้

6.1 โครงสร้างบทบาทและระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัวชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาคและสถานศึกษาให้มีเอกภาพสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เป็นต้น

6.2 ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลกระทบต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษามีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาขนาดเล็ก/สถานศึกษาที่ต้องการความช่วยเหลือและพัฒนาเป็นพิเศษอย่างเร่งด่วนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกลดลงคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐานของผู้เรียนที่เรียนในกลุ่มสถานศึกษาที่เข้าสู่ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่สูงขึ้น เป็นต้น

6.3 ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น จำนวนองค์กรสมาคมมูลนิธิหรือหน่วยงานอื่นที่เข้ามาจัดการศึกษาหรือร่วมมือกับสถานศึกษาทั้งของรัฐเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นและสัดส่วนการมีส่วนร่วมสนับสนุนการศึกษาของภาคเอกชนภาคประชาชนและภาคีเครือข่ายเมื่อเทียบกับรัฐจำแนกตามระดับการศึกษาสูงขึ้น เป็นต้น

6.4 กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียนสถานศึกษาและความต้องการกำลังแรงงานของประเทศมีตัวชี้วัดที่สำคัญเช่น มีกฎหมายกฎระเบียบและระบบการจัดสรรเงินเพื่อการศึกษาที่เอื้อและสนองตอบคุณลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียนความต้องการกำลังแรงงานและสภาพปัญหาที่แท้จริงของประเทศมีรูปแบบ/แนวทางกลไกการจัดสรรงบประมาณผ่านด้านอุปสงค์และอุปทานในสัดส่วนที่เหมาะสม เป็นต้น

6.5 ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรมสร้างขวัญ กำลังใจและส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาที่มีครูเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ครู/ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน/ผู้ประกอบการที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นและสถานศึกษามีบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น เป็นต้น

โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษาพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กโครงการพัฒนาระบบจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาและโครงการทดลองนำร่องระบบการจัดสรรเงินผ่านด้านอุปสงค์และอุปทาน เป็นต้น

การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ประกอบด้วยสาระของแผนการศึกษาแห่งชาติที่มีความชัดเจนครบถ้วนและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและทุกระดับการศึกษาการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแผนการศึกษาแห่งชาติของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ตั้งแต่ระดับนโยบายระดับปฏิบัติผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แก่ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนเพื่อสร้างความตระหนักในความสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการศึกษาแห่งชาติและการนำแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนแก่ผู้ปฏิบัติทุกระดับเพื่อให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของชาติ

4. นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาและการบริหารจัดการการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ วัตถุประสงค์ของแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และนโยบายของรัฐบาลโดยเฉพะนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนสู่ศตวรรษที่ 21

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการจึงประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ดังนี้

หลักการ

1. ให้ความสำคัญกับประเด็นคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติ ทั้งผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือน และผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนสถานศึกษาทุกระดับทุกประเภทและเป็นการศึกษาตลอดชีวิต

2. บูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการหลัก องค์กรมหาชนในกำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการให้มีความคล่องตัว รวมทั้งหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่ภูมิภาคให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ เพื่อดำเนินการปฏิรูปการศึกษาร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ตามนโยบายประชารัฐ

ระดับก่อนอนุบาล

เน้นประสานงานกับส่วนราชการ และชุมชน ในการเตรียมความพร้อมผู้เรียนในด้านสุขภาพและโภชนาการ และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับระบบโรงเรียนปกติ

ระดับอนุบาล

เน้นสร้างความร่วมมือกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทักษะที่สำคัญด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะทางสมอง ทักษะความคิดความจำ ทักษะการควบคุมอารมณ์ ทักษะการรู้จักและประเมินตนเอง

ระดับประถมศึกษา

มุ่งคำนึงถึงปัญหาของผู้เรียนรายบุคคลที่หลากหลายตามศักยภาพ ด้วยจุดเน้น ดังนี้

1. ปลูกฝังความมีระเบียบวินัย ทศนคติที่ถูกต้องโดยใช้กระบวนการลูกเสือ และยุวกาชาด
2. เรียนภาษาไทย เน้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้วิชาอื่น
3. เรียนภาษาอังกฤษและภาษาพื้นถิ่น(ภาษาแม่) เน้นเพื่อการสื่อสาร
4. เรียนรู้ด้วยวิธีการ Active Learning เพื่อพัฒนากระบวนการคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง หรือจากสถานการณ์จำลองผ่านการลงมือปฏิบัติ และเปิดโลกทัศน์มุมมองร่วมกันของผู้เรียนและครูด้วยวิธีการจัดการเรียนการสอนในเชิงแสดงความคิดเห็นให้มากขึ้น
5. สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือการเรียนรู้
6. จัดการเรียนการสอนเพื่อฝึกทักษะการคิดแบบมีเหตุผลและเป็นขั้นตอน (Coding)
7. พัฒนาครูให้มีความชำนาญในการสอนภาษาอังกฤษ และภาษาคอมพิวเตอร์ (Coding)
8. จัดให้มีโครงการ 1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ โดยเน้นปรับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกบริเวณโรงเรียนให้เอื้อต่อการสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ

ระดับมัธยมศึกษา

มุ่งต่อยอดระดับประถมศึกษา ด้วยจุดเน้น ดังนี้

1. จัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม คณิตศาสตร์ (STEM) และภาษาต่างประเทศ (ภาษาที่สาม)
2. จัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เพื่อสร้างทักษะพื้นฐานที่เชื่อมโยงสู่การสร้างอาชีพและการมีงานทำ เช่น ทักษะด้านกีฬาที่สามารถพัฒนาไปสู่นักกีฬาอาชีพ ทักษะภาษาเพื่อเป็นแม่คูเทศก์



ระดับอาชีวศึกษา

มุ่งจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำและสร้างนวัตกรรมตามความต้องการของพื้นที่ชุมชนภูมิภาคหรือประเทศ รวมทั้งการเป็นผู้ประกอบการเอง ด้วยจุดเน้น ดังนี้

1. จัดการศึกษาในระบบทวิภาคี ให้ผู้เรียนมีทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
2. เรียนภาษาอังกฤษ เพื่อเพิ่มทักษะสำหรับการประกอบอาชีพ
3. เรียนรู้การใช้ดิจิทัล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการสร้างอาชีพ
4. จัดตั้งศูนย์ประสานงานการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในภูมิภาค

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

มุ่งสร้างโอกาสให้ประชาชนผู้เรียนที่สำเร็จหลักสูตร สามารถมีงานทำ ด้วยจุดเน้น ดังนี้

1. เรียนรู้การใช้ดิจิทัล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับหาช่องทางในการสร้างอาชีพ
2. จัดทำหลักสูตรพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้เข้าสู่สังคมสูงวัย

การขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

1. ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ต้องปรับปรุงแผนปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และวางแผนการใช้งบประมาณเป็นรายไตรมาส รวมทั้งใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
2. จัดทำฐานข้อมูล (Big Data) ของกระทรวงศึกษาธิการ ให้ครบถ้วน ถูกต้อง ทันสมัย
3. ใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทั้งระบบ เน้นการเรียนรู้และการบริหารจัดการ
4. ปรับปรุงโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการให้เกิดความคล่องตัว หากติดขัดในเรื่องข้อกฎหมาย ให้ผู้บริหารระดับสูงร่วมหาแนวทางการแก้ไขร่วมกัน
5. ให้หน่วยงานระดับกรมกำหนดแผนงานสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ อัตรากำลังตามความต้องการจำเป็น ให้แก่หน่วยงานในพื้นที่ภูมิภาค
6. ใช้กลไกกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา มาบูรณาการการดำเนินงานร่วมกับหน่วยจัดการศึกษา
7. เร่งทบทวน (ร่าง) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ... โดยปรับปรุงสาระสำคัญให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล
8. ในระดับพื้นที่หากเกิดปัญหาข้อติดขัดการปฏิบัติงาน ต้องศึกษา ตรวจสอบข้อมูล/ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น เช่น จำนวนเด็กในพื้นที่น้อยลง ซึ่งจำเป็นต้องมีการควรวมโรงเรียน ให้พิจารณาสื่อสารอธิบายทำความเข้าใจที่ชัดเจนกับชุมชน
9. วางแผนการใช้อัตรากำลังครู โดยเฉพาะครูระดับอนุบาล และครูระดับอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนการประเมินครูอย่างเป็นระบบ รวมทั้งจัดทำหลักสูตรการพัฒนาคูให้มีองค์ความรู้และทักษะในด้านพหุปัญญาของผู้เรียน
10. ให้ศึกษาธิการจังหวัดจัดทำแผนการจัดการศึกษาของแต่ละจังหวัด นำเสนอต่อคณะกรรมการการศึกษาธิการจังหวัด และขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
11. ให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ และศึกษาธิการภาค มีบทบาทหน้าที่ตรวจราชการ ติดตาม ประเมินผลในระดับนโยบาย และจัดทำรายงานเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการ

5. นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตระหนักถึงความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (ยุทธศาสตร์ที่ 3) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและทุกช่วงวัย ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560-2579 แผนการปฏิรูปประเทศ นโยบายรัฐบาลที่ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 25-26 กรกฎาคม 2562 และนโยบายและจุดเน้นของ

กระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ และมาตรการ และแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“สร้างคุณภาพทุนมนุษย์ สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถ ในการแข่งขัน
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่าง ทัวถึงและเท่าเทียม
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้พร้อมอาชีพ
6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)
7. ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0



เป้าหมาย

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม
2. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษาและอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ
3. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะมีสมรรถนะ ตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัยมีความสามารถในการ พึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
4. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ใน พื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ผู้เรียนทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติมีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัวผู้อื่นและสังคมโดยรวม ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

3. ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อม สามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สินการค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

4. ผู้เรียนในเขตพื้นที่สูง ห่างไกล ทุรกันดาร ได้รับการบริการด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ และเหมาะสมตรงตามความต้องการ

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศเป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกระดับให้มีความเป็นเลิศ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศตามความถนัด และความสนใจ นำไปสู่การพัฒนา ทักษะวิชาชีพเป็นนักคิด เป็นผู้สร้างนวัตกรรม

3. ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์เป้าประสงค์

1. หลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ

2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ภายใต้อำนาจ

เป็นพหุวัฒนธรรมรวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิตที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้

3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม
4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เชื่อมโยงสู่อาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดีสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
6. ครู เปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะการเรียนรู้ หรือผู้อำนวยการเรียนรู้
7. ครู มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

เป้าประสงค์

1. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลก เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Global Goals for Sustainable Development)
2. สถานศึกษากำบอกรปกครองท้องถิ่น ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ ร่วมมือในการจัดการศึกษา
3. สถานศึกษามีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่
4. งบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษามีเพียงพอ และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา
5. งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย และงบลงทุนแก่สถานศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
6. นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. พัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุน และประเมินผลเพื่อสร้างหลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเป้าประสงค์

1. สถานศึกษา นักเรียนได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ การสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภค ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศการเก็บข้อมูลด้านความรู้เรื่อง ฉลาดสีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อม ฯลฯ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในทุกโรงเรียนตามแนวทาง Thailand 4.0
3. สถานศึกษามีการจัดทำนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
4. สถานศึกษามีการบูรณาการหลักสูตรกิจกรรมเรื่องวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์การผลิตและบริโภค ส่งเสริมการลดปริมาณคาร์บอนในโรงเรียน คาร์บอนต่ำสู่ชุมชนคาร์บอนต่ำ
5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และทุกโรงเรียนในสังกัดมีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบสำนักงานสีเขียว (Green Office) เพื่อให้มีบริบทที่เป็นแบบอย่างเอื้อหรือสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

6. สถานศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 225 เขต มีนโยบายส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกและจัดการเรียนรู้การผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7. สถานศึกษาต้นแบบ นำขยะมาใช้ประโยชน์เพื่อลดปริมาณขยะ จำนวน 15,000 โรงเรียนมีสถานศึกษา มีนวัตกรรมต้นแบบในการ 3RS มาประยุกต์ใช้ในการผลิตและบริโภค ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม จำนวน 6,000 โรงเรียน

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 225 เขต มีการทำนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาเป้าประสงค์

1. สถานศึกษา หรือกลุ่มสถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาครอบคลุมด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป

2. หน่วยงานกลางและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย พร้อมทั้งปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุนส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. หน่วยงานทุกระดับมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

4. หน่วยงานทุกระดับมีกระบวนการและการจัดการงบประมาณด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน

5. หน่วยงานทุกระดับ พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

6. ทิศทางของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง ผู้เรียน มีคุณธรรมและคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

พันธกิจ (Mission)

- ขับเคลื่อนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา
- จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชาชนวัยเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง
- ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goals)

- เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพบนหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
- ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพภายในและได้รับรองมาตรฐานการศึกษา
- สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพภายในและได้รับการรับรองมาตรฐาน คุณภาพการจัดการการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) สมศ.

ประเด็นยุทธศาสตร์(Stratgy Issues)

- การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและเศรษฐกิจพอเพียง

2. การขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง
3. การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

กลยุทธ์ (Strategies)

ปลูกจิตสำนึกในความเป็นไทยดำรงวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาพอเพียงและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ผู้เรียนทุกระดับ

1. ประกันโอกาสทางการศึกษาทุกระดับ
2. เร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับ
3. เร่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการส่งเสริม

สนับสนุนการวิจัย พัฒนาถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี

4. สถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ บนหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างความร่วมมือกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐและเอกชนในรูปแบบภาคี เครือข่ายร่วมกันจัดการศึกษา

7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสกลนคร

ประเด็นยุทธศาสตร์ ชื่อประเด็นยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน
4. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน
5. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสกลนคร

1. ตำแหน่งการพัฒนาของจังหวัด (Positioning)

1.1 เมืองเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร

1.2 สนับสนุนการค้าการลงทุน

1.3 พัฒนาการท่องเที่ยว

2. วิสัยทัศน์

เป็นแหล่งเกษตรปลอดภัย ก้าวไกลการค้า พัฒนาการท่องเที่ยว

3. พันธกิจ

3.1 บริหารยุทธศาสตร์จังหวัดสกลนครสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.2 ประสานงานส่งเสริม สนับสนุน และเสริมสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนในจังหวัดสกลนคร
อย่างบูรณาการ สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.3 กำกับตรวจสอบและควบคุมการบริหารราชการจังหวัดสกลนครตามหลักการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี

4. ค่านิยม

อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร

5. เป้าประสงค์รวม

เพิ่มมูลค่าการเกษตร และรายได้ของประชาชน

ตัวชี้วัด

1. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดสกลนคร (GPP) ภาคเกษตรเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 จากปีที่ผ่านมา
2. รายได้ต่อหัวต่อปีของประชากรเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากปีที่ผ่านมา
3. จำนวนฟาร์มที่ผ่านมาตรฐาน GAP เพิ่มขึ้นอย่างน้อยปีละ 100 ราย

6. ประเด็นยุทธศาสตร์

6.1 การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มี 2 กลยุทธ์

- 1) เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ และมาตรฐาน
- 2) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันเกษตรกร

6.2 การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว มี 3 กลยุทธ์

- 1) เพิ่มศักยภาพในการคมนาคมขนส่ง
- 2) สร้างขีดความสามารถในการค้า การลงทุน
- 3) สนับสนุนการท่องเที่ยว 3 ธรรม

6.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

- 1) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 2) เสริมสร้างการเรียนรู้และทักษะของคนทุกกลุ่ม

6.4 การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

- 1) เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและฟื้นฟูป่าอนุรักษ์ ป่าต้นน้ำเชิงบูรณาการ
- 2) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งในเมืองและชนบท
- 3) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำให้เป็นระบบ

6.5 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

- 1) พัฒนาสมรรถนะข้าราชการจังหวัดสู่องค์กรสมรรถนะสูง
- 2) ส่งเสริมการนำการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการบริหารจังหวัด
- 3) พัฒนาขีดความสามารถในการรักษาความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ตัวชี้วัด (KPI Key Performance Indicators)

1. ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีงานทำเป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบการ (ร้อยละ 80)
2. สัดส่วนผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีวศึกษาต่อสามัญศึกษาปวช.1 ต่อ ม.4 (45:55)
3. ร้อยละของผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา (ร้อยละ 100)
4. ระดับคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-Net/ V-Net/ N-Net) (เพิ่มขึ้นร้อยละ 3) (ยกเว้นวิชาภาษาอังกฤษ (ร้อยละ 2))

5. ร้อยละของนักเรียน นักศึกษา ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ เปรียบเทียบกับเป้าหมายการดำเนินงาน (ร้อยละ 80)
6. ร้อยละของนักเรียน นักศึกษาได้รับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (ร้อยละ 100)
7. ร้อยละของสถานศึกษาที่มีการจัดทำบัญชีการศึกษาที่ถูกต้อง ตรวจสอบได้เปิดเผยต่อสาธารณชน (ร้อยละ 80)
8. ร้อยละของสถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินและได้รับการรับรองจาก สมศ. มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับดีขึ้นไป สถานศึกษาระดับปฐมวัย (97) สถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (ประถมและมัธยม) (87)
9. ร้อยละของสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ DLTV และ DLIT มีผลการเรียนเฉลี่ยสูงขึ้น (ร้อยละ 60)
10. ร้อยละของผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ร้อยละ 100)
11. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกรายวิชาหลักทุกช่วงชั้น สูงขึ้นและได้ตามมาตรฐานของประเทศ (ร้อยละ 2)

**ที่มา; แผนปฏิบัติการราชการประจำปี พ.ศ. 2561 ของกระทรวงศึกษาธิการ

8. แนวคิดและทิศทางในการบริหารจัดการศึกษา โรงเรียนลำปลาทางวิทยา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียนลำปลาทางวิทยา

วิสัยทัศน์

โรงเรียนลำปลาทางวิทยา มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีวินัย มีคุณภาพ นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีพัฒนาการเรียนรู้อิสระสู่สากลบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อสนองต่อความแตกต่างรายบุคคลให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล
2. พัฒนาสถานศึกษา ได้เพิ่มแหล่งเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียน
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน
4. ส่งเสริมสนับสนุนและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์

1. โรงเรียนลำปลาทางวิทยา มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยยึดหลักโรงเรียนเป็นฐาน (SBN) ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สู่มาตรฐานสากล
2. โรงเรียนมีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรม แผนการจัดการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ สูงขึ้นร้อยละ 80

3. ครูมีการผลิต ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ และนวัตกรรมประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้ง ๘ กลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้นร้อยละ 80
4. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และปลอดภัย อบายมุข ค่านิยมที่เหมาะสม ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560)
5. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้สอดคล้องกับความต้องการและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการยกย่อง ชมเชย มีการสร้างขวัญและกำลังใจ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา

มารยาทดี วิถีไทย ใช้ชีวิตพอเพียง

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา

กีฬาเด่น มีคุณธรรม บริการชุมชน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

- 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
- 2) ซื่อสัตย์สุจริต
- 3) มีวินัย
- 4) ใฝ่เรียนรู้
- 5) อยู่อย่างพอเพียง
- 6) มุ่งมั่นในการทำงาน
- 7) รักความเป็นไทย
- 8) มีจิตสาธารณะ

กลยุทธ์ของโรงเรียน (Strategy)

1. กลยุทธ์ระดับองค์กร

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 1.1 ปลูกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามค่านิยมของไทย 12 ประการ รวมทั้งมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และห่างไกลยาเสพติด
- 1.2 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อและประกอบอาชีพอย่างเข้มแข็งต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม
- 1.3 ส่งเสริมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนอย่างน้อย 1 ภาษา
- 1.4 ปรับปรุงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพโดยลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับหลักสูตรตามความจำเป็นและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่นและสังคม
- 1.5 ส่งเสริมสนับสนุนการใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี นวัตกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 2.1 สนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีรูปแบบการเรียนการสอนสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ มุ่งสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย
- 2.1 สนับสนุนการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายและมีคุณภาพตามมาตรฐานให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละบุคคลทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบการศึกษาทางเลือก
- 2.1 สร้างความเข้มแข็งของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมถึงการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้เชื่อมโยงสัมพันธ์กับเครือข่าย สหวิชาชีพทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 3.1 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลและทักษะในการสื่อสารของครูให้มีสมรรถนะด้านการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตามศักยภาพของแต่ละบุคคลในรูปแบบที่หลากหลายโดยประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3.3 ส่งเสริมระบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตรการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้โดยต้นสังกัด ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนหรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

- 4.1 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาบริหารจัดการให้มีคุณภาพ
- 4.2 พัฒนาระบบ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
- 4.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายในการบริหารจัดการศึกษาร่วมกันทุกภาคส่วน
- 4.4 ส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนานโยบายและเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง



กรอบแผนกลยุทธ์

กลยุทธ์ระดับองค์กร	กลยุทธ์ระดับแผนงาน	วัตถุประสงค์เชิง จุดมุ่งหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1.1 ปลูกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามค่านิยมของไทย ๑๒ ประการ รวมทั้งมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และห่างไกลยาเสพติด	โรงเรียนจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม	ร้อยละของเกณฑ์มาตรฐานที่ผ่านการประเมิน
	1.2 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อและประกอบอาชีพอย่างเข้มแข็งต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	โรงเรียนจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เรียนและบุคลากร
	1.3 ส่งเสริมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนอย่างน้อย ๑ ภาษา	โรงเรียนจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้านการสื่อสาร	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เรียนและบุคลากร
	1.4 ปรับปรุงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพโดยลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับหลักสูตรตามความจำเป็นและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่นและสังคม	โรงเรียนนำหลักสูตรที่พัฒนาแล้วไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความต้องการของผู้เรียน	-ร้อยละของนักเรียนที่ได้ศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ตามความต้องการของตนเอง -ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เรียน
	1.5 ส่งเสริมสนับสนุนการใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี นวัตกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน	โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี นวัตกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลาย	-ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อ -, มีสื่อ เทคโนโลยีที่เพียงพอ

กลยุทธ์ระดับองค์กร	กลยุทธ์ระดับแผนงาน	วัตถุประสงค์เชิง จุดมุ่งหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาส ให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการ บริการการศึกษาชั้น พื้นฐาน	2.1 สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ มีคุณภาพ มีรูปแบบการเรียนการสอน สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ มุ่งสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐาน ความเป็นไทย	โรงเรียนมีกิจกรรม หลากหลายที่สอดคล้องกับ บริบทของพื้นที่อย่างมี คุณภาพ	-ร้อยละของครูที่ใช้การ รูปแบบการเรียนการสอน สอดคล้องกับบริบท ของพื้นที่
	2.2 สนับสนุนการจัดการศึกษาใน รูปแบบที่หลากหลายและมี คุณภาพตามมาตรฐานให้ เหมาะสมกับความต้องการของ ผู้เรียนแต่ละบุคคลทั้งในรูปแบบ ปกติและรูปแบบการศึกษา ทางเลือก	โรงเรียนการจัดการศึกษาใน รูปแบบที่หลากหลายและมี คุณภาพตามมาตรฐาน ให้เหมาะสมกับความ ต้องการของผู้เรียน	-ร้อยละของระดับความ พึงพอใจของผู้เรียน
	2.3 สร้างความเข้มแข็งของระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมถึง การสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้ เชื่อมโยงสัมพันธ์กับเครือข่าย สห วิชาชีพทุกระดับ	โรงเรียนมีระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนที่ น่าเชื่อถือ	-ร้อยละของผู้เรียนที่ ได้รับการติดตามดูแล ช่วยเหลือ -ร้อยละของระดับความ พึงพอใจของผู้เรียน

กลยุทธ์ระดับองค์กร	กลยุทธ์ระดับแผนงาน	วัตถุประสงค์เชิง จุดมุ่งหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนา คุณภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษา	3.1 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา องค์ความรู้ครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยเฉพาะการ จัดการเรียนรู้ การวัดผลและ ประเมินผลและทักษะในการ สื่อสารของครูให้มีสมรรถนะด้าน การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	โรงเรียนมีบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตนเองด้านการ จัดการเรียนรู้สมรรถนะ	- ร้อยละของระดับความ พึงพอใจของบุคลากร - ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา
	3.2 พัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้สามารถ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ตามศักยภาพของแต่ละบุคคลใน รูปแบบที่หลากหลายโดย ประยุกต์ใช้สื่อ เทคโนโลยี สารสนเทศ	โรงเรียนสามารถพัฒนาและ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการ ศึกษาตามศักยภาพผู้เรียน	- ระดับยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียนสูงขึ้น - ร้อยละของระดับความ พึงพอใจของนักเรียน และบุคลากร
	3.3 ส่งเสริมระบบการนิเทศแบบ กัลยาณมิตรการสร้างเครือข่าย การเรียนรู้โดยต้นสังกัด ผู้บริหาร สถานศึกษาและครู ทั้งใน โรงเรียนและนอกโรงเรียนหรือ ภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อม ของโรงเรียน	โรงเรียนมีระบบการนิเทศ แบบกัลยาณมิตรและการ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ร่วมกัน	- ร้อยละของระดับความ พึงพอใจของผู้รับการ นิเทศ - ปริมาณงาน/กิจกรรม/ สื่อการเรียนรู้ที่ หลากหลาย

กลยุทธ์ระดับองค์กร	กลยุทธ์ระดับแผนงาน	วัตถุประสงค์เชิง จุดมุ่งหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
กลยุทธ์ที่ 4การพัฒนา ระบบการบริหาร จัดการ	4.1 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาบริหารจัดการ ให้มีคุณภาพ	โรงเรียนมีระบบข้อมูล สารสนเทศ เทคโนโลยีเพื่อ การศึกษาบริหารจัดการให้ มีคุณภาพ	มีระบบข้อมูล สารสนเทศ เทคโนโลยี ที่ทันสมัย
	4.2 พัฒนาระบบ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลเพื่อการ บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	โรงเรียนมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผลเพื่อการบริหาร จัดการที่มีประสิทธิภาพ	มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผลเพื่อการ บริหารที่น่าเชื่อถือ
	4.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้าง เครือข่ายในการบริหารจัดการศึกษา ร่วมกันทุกภาคส่วน	โรงเรียนมีเครือข่ายในการ จัดการศึกษาอย่างมีส่วน ร่วม	การให้ความร่วมมือของ หน่วยงาน/เครือข่ายผู้ม ีส่วนร่วมในการจัด การศึกษา -ร้อยละของระดับความ พึงพอใจของผู้เข้าร่วม กิจกรรม
	4.4 ส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อพัฒนานโยบายและเป็นฐานข้อมูล ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	โรงเรียนมีงานวิจัยเกี่ยวกับ การจัดการศึกษาที่ น่าเชื่อถือ	-ผลการนำงานวิจัยมา พัฒนาแผนการจัด การศึกษา -ร้อยละของครูที่ใช้การ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้ของนักเรียน

บทที่ 3
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โรงเรียนลำปลาหางวิทยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - พ.ศ. 2568

การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคล ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและสมรรถนะสูงจะเป็นการสร้างความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับองค์กร และช่วยให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ โรงเรียนลำปลาหางวิทยา ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมี แนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนลำปลาหางวิทยา
2. การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
3. ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนลำปลาหางวิทยา

สภาพปัจจุบัน

1. ข้อมูลทั่วไป

ชื่อโรงเรียน โรงเรียนลำปลาหางวิทยา ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 240 หมู่ 11 บ้านกลางเจริญ ตำบลต้นผึ้ง อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47160 โทรศัพท์ 042-779360 โทรสาร 0-042-779360 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กระทรวงศึกษาธิการ

เปิดสอนตั้งแต่ระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น ถึงระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายมีเขตพื้นที่บริการ 10 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านโคกสามัคคี บ้านโพนสว่าง บ้านกลางเจริญ บ้านดงสวรรค์-หนองนกกด บ้านคำหมูน บ้านยางคำ บ้านดอนคู บ้านนาล้อม บ้านโนนขมิ้น บ้านนาถ่อน

2. ประวัติโดยสังเขป

โรงเรียนลำปลาหางวิทยา เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล จัดการเรียนการสอนแบบสหศึกษา โดยได้รับอนุมัติให้เปิดเป็นมัธยมศึกษาสาขาของโรงเรียนพังโคนวิทยาคม ตามนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาของกระทรวงศึกษา เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๓๔ โดย ได้รับการบริจาคที่ดินเพื่อจัดตั้งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกเทศต่อไป ดังมีรายนามผู้มีจิตศรัทธาบริจาคโดยไม่มีเงื่อนไขหรือหวังสิ่งตอบแทนแต่ประการใด

นายชาน	กะพุกธา	บริจาคที่ดินจำนวน	38	ไร่	33	ตารางวา
นายเลิศ	กงพาน	บริจาคที่ดินจำนวน	9	ไร่	3	ตารางวา
นายสน	กะพุกธา	บริจาคที่ดินจำนวน	7	ไร่	3	งาน 50 ตารางวา

รวมเป็นที่ดินเพื่อก่อตั้งโรงเรียนลำปลาหางวิทยา จำนวน 54 ไร่ 3 งาน 92 ตารางวา ชาวบ้านโพนสว่าง บ้านกลางเจริญและประชาชนในเขตตำบลต้นผึ้งได้ร่วมกันบริจาคเงิน วัสดุ อุปกรณ์ในการก่อสร้างอาคารเรียนชั่วคราว 1 หลัง จำนวน 3 ห้องเรียน ห้องน้ำห้องส้วม 1 หลัง จำนวน 2 ที่ โรงรถ เพื่อจอดจักรยาน 1 หลัง บ่อน้ำบาดาล 1 บ่อ เสาธงเหล็กยาว 6 เมตร และบริจาคเสาไม้สำหรับทำรั้ว และลวดหนามด้านหน้าโรงเรียน อดีตกำนันบุญคง สกุลญาติพร้อมผู้ใหญ่บ้านในตำบล ได้ดำเนินการขอบริจาคหินลูกรังจำนวน 30 รถ เพื่อทำถนนทางเข้าโรงเรียน การก่อสร้างอาคารเรียนชั่วคราว คณะกรรมการหมู่บ้านร่วมกับนายมงคล แสงศรี อาจารย์ 2 ระดับ 5 ซึ่งทางโรงเรียนพังโคนวิทยาคม ได้มีคำสั่งให้ทำหน้าที่ประสานงานและบริหารโรงเรียนลำปลาหางวิทยา ได้เริ่มดำเนินการก่อสร้างอาคารเรียนชั่วคราว โดยมติของคณะกรรมการหมู่บ้านมีมติเป็นเอกฉันท์ให้เริ่มทำการก่อสร้างในวันที่ 6 เมษายน 2535 โดยได้รับความร่วมมือจากชาวบ้านเป็นอย่างดีในการก่อสร้างและแล้วเสร็จในวันที่ 6 พฤษภาคม 2535 และชาวบ้านได้ร่วมกันตั้งชื่ออาคารเรียนชั่วคราวว่า อาคารรวมน้ำใจวันจักรี เพื่อเป็นการรำลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณของราชวงศ์จักรี ในวันที่ 9 พฤษภาคม 2534 ท่านผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ นายกมล ธิโสภาน พร้อมท่านผู้ช่วยศึกษาธิการเขตการศึกษา 9 ท่านศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร ผู้อำนวยการโรงเรียนพังโคนวิทยาคม ท่านศึกษาธิการอำเภอพังโคน ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดอุดรธานี ได้มาตรวจเยี่ยมโรงเรียนลำปลาหางวิทยา

ในวันที่ 16 พฤษภาคม 2534 ได้เปิดทำการเรียนการสอนโดยรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1) จำนวน 1 ห้องเรียน มีนักเรียน 60 คน และจังหวัดสกลนครโดยคำสั่งจังหวัดสกลนคร ที่ 1763/254 แต่งตั้งให้นายมงคล แสงศรี อาจารย์ 2 ระดับ 5 โรงเรียนพังโคนวิทยาคม รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน 2534 ดำรงตำแหน่งถึง ปี 2539 นายมงคล แสงศรี ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนโพนงามศึกษา และผู้ที่มาดำรงตำแหน่งแทนคือ นายสมยศ สุขจรี ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลาหางวิทยา ถึงปี 2540 – 2545 ปี 2546 นายจักรพงษ์ ทัพขวา ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา มาดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่โรงเรียนลำปลาหางวิทยา และย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนท่าแร่ศึกษา ปี 2547 – 2549 นายอาวุธ เคนแสนโคตร ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหานวิทยา มาดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลาหางวิทยา และได้ย้ายไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกสีวิทยาสรรค์ ผู้มาดำรงตำแหน่งแทนคือ นายวีระศักดิ์ จันทระเกต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านต้นผึ้ง มาดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลาหางวิทยา ถึงปี 2549 – 2551 และเกษียณอายุราชการ ปี 2552 – 2553 นายเจนวิทย์ บรรจุทรัพย์ มาดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลาหางวิทยา และได้ย้ายไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหลวงศึกษา ปี 2554 ผู้มาดำรงตำแหน่งแทนคือ นางนงคริรักษ์ เคนไชยวงศ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนคำตากล้ำราชประชาสงเคราะห์ มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลาหางวิทยาจนถึงปี 2556 และได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์แสนวิทยา ปี 2557 ผู้มาดำรงตำแหน่งแทนคือ นายวรกร เสนามาตย์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาแก อำเภอลับแล พลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลาหางวิทยา และปี 2558 ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหนองตาดพิทยาคม อำเภอเมือง

จังหวัดบุรีรัมย์ เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้ นางนิตยา คำชมภู ตำแหน่ง ครู รักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา และวันที่ 8 พฤศจิกายน 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ ได้มีคำสั่งแต่งตั้ง นางสาวเรวดี หล้าสา รองผู้อำนวยการโรงเรียนหนองคายวิทยาคาร อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา ปี 2562 ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนสืออติลปะศาสตร์ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2562 และคำสั่ง กศจ.ที่ 13/2563 วันที่ 7 เดือน มกราคม พ.ศ. 2563 ได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้ นางนิตยา คำชมภู ตำแหน่ง ครู รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา จนถึง 26 มกราคม 2564 27 มกราคม 2564 นายอาทิตย์ ชูรีรัมย์ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา จนถึง 3 ตุลาคม 2565 และวันที่ 4 ตุลาคม 2565 นายชวลิต อวนป้อง ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา จนถึง 31 มกราคม 2566 และวันที่ 27 เมษายน 2566 นายอดิศักดิ์ สิงห์ทองไชย ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา จนถึงปัจจุบัน

3. ข้อมูลสารสนเทศ

3.1 ข้อมูลนักเรียนปัจจุบันโรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา มีข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565) จำนวนนักเรียนในเขตพื้นที่บริการทั้งหมด 146 คน จำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน

ระดับชั้น	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
มัธยมศึกษาปีที่ 1	20	9	29
มัธยมศึกษาปีที่ 2	9	17	26
มัธยมศึกษาปีที่ 3	14	15	29
มัธยมศึกษาปีที่ 4	11	8	19
มัธยมศึกษาปีที่ 5	13	7	20
มัธยมศึกษาปีที่ 6	9	14	23
รวมทั้งสิ้น	76	70	146

3.2 ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประเภทบุคลากร	เพศ		ระดับการศึกษา			รวม
	ชาย	หญิง	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป. ตรี	สูงกว่า ป.ตรี	
ผู้อำนวยการ	1	-	-	-	1	1
รองผู้อำนวยการ	-	1	-	-	1	1
ครูประจำการ	4	5	-	5	4	9
พนักงานราชการ	-	2	-	2	-	2
ครูอัตราจ้าง	-	-	-	-	-	-
นักการภารโรง	2	-	2	-	-	2
ครูธุรการ	-	1	-	1	-	1
รวม	7	9	2	8	6	16

3.3 ข้อมูลด้านอาคารสถานที่

ประเภทอาคารเรียนอาคารประกอบ	จำนวน
อาคารเรียน	3
อาคารเอนกประสงค์	1
โรงอาหาร	1
โรงจอดรถ	1
บ้านพักครู	2
ห้องสุขา	6 หลัง
สนามฟุตบอล	1
สนามวอลเลย์บอล	1
สนามตะกร้อ	1
สนามบาสเกตบอล	1
เสาธง	1
ที่ประดิษฐานพระพุทธรูป	2
ศาลาอเนกประสงค์	2
สระน้ำธรรมชาติ	3
รวมทั้งสิ้น	25

3.4 ข้อมูลทรัพยากรที่จำเป็น

คอมพิวเตอร์ที่ใช้งานได้	มีจำนวนทั้งหมด	30	เครื่อง
ใช้งานเพื่อการเรียนการสอน		20	เครื่อง
ใช้สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตได้		5	เครื่อง
ใช้ในงานบริหาร		5	เครื่อง

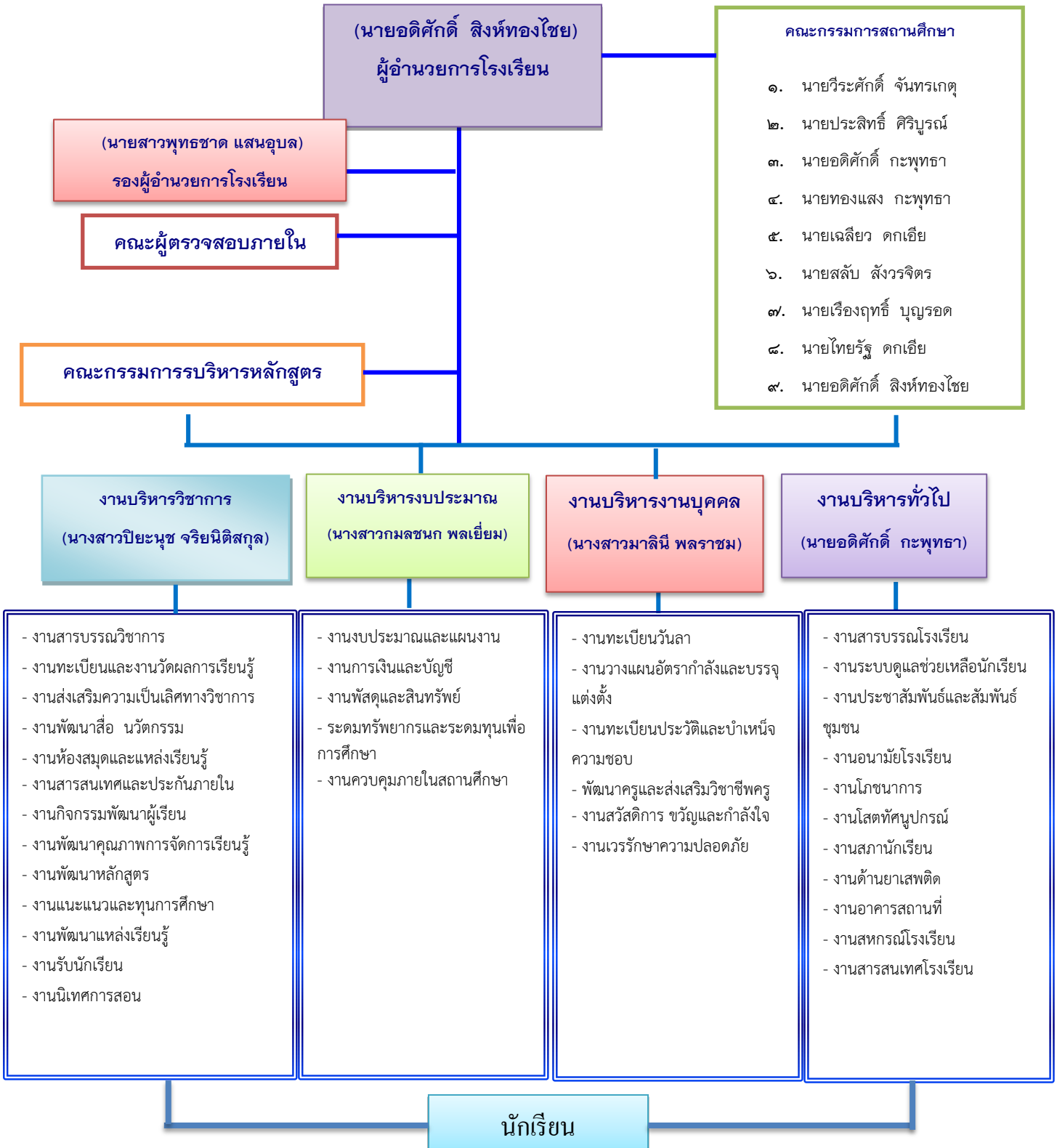
4. การบริหารจัดการศึกษา

โรงเรียนลำปลาหางวิทยา แบ่งโครงสร้างการบริหารงานเป็น ๔ ฝ่าย ได้แก่

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานบุคคล
3. การบริหารงานงบประมาณ
4. การบริหารงานบริหารทั่วไป

ผู้บริหารยึดหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน และใช้เทคนิคการบริหารการพัฒนาตามกระบวนการ P D C A การบริหารโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน (SBM)

โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนลำปลาหางวิทยา



2. การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากการระดมความคิดเห็นจากทุกภาพส่วนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงเรียนลำปลายมาศวิทยา เพื่อร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถสรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายในของ บุคลากร โรงเรียนลำปลายมาศวิทยา โดยมุ่งทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนโดยสรุปได้ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

บุคลากรของโรงเรียนลำปลายมาศวิทยา เป็นผู้มีความมุ่งมั่นในจังหวัดสกลนคร ซึ่งต้องการให้โรงเรียนลำปลายมาศวิทยาเกิดการพัฒนาด้านศักยภาพ นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ และความชำนาญ หลากหลายด้าน อันเกิดจากภาระงานที่ได้รับมอบหมายและเป็นผู้ดำเนินการ หรือมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินการ การจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนลำปลายมาศวิทยา มาอย่างต่อเนื่องอันแสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง อีกหลายประการของบุคลากรโรงเรียนลำปลายมาศวิทยา ทั้งในส่วนของการทำงานที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย ความเป็นผู้นำในการคิดการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจรวมถึงเป็นการพัฒนาตนเองใน หลายด้าน อาทิ ด้านมนุษยสัมพันธ์ซึ่งต้องติดต่อสื่อสารและทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และด้านคุณธรรม จริยธรรมในตนเอง เช่น ความขยัน ประหยัด อดทน และซื่อสัตย์สุจริต

จุดอ่อน (Weakness)

การวิเคราะห์จุดอ่อนของบุคลากรโรงเรียนลำปลายมาศวิทยา มีดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรเป็นไปในลักษณะการพัฒนาแบบแยกส่วนไม่มีการบูรณาการความรู้ หรือกลุ่มงานร่วมกันและในด้านของระบบการทำงานยังพบว่าในการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ขาดความต่อเนื่องจึงทำให้การดำเนินงานไม่ราบรื่นหรือบรรลุผลตามเกณฑ์เท่าที่ควร

2. บุคลากรของโรงเรียนลำปลายมาศวิทยาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ค่อนข้างมากแต่ยังขาดการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. ไม่มีการสำรวจความต้องการจำเป็น (TNA) ของบุคลากรในหน่วยงานและการแสดงความคิดเห็น ด้านการบริหารงานบุคคล	1. ระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานยังไม่เชื่อมต่อกัน
2. บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคีร่วมกันทำงาน เพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	2. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงานมาก
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	3. บุคลากรในกลุ่มงาน/สถานศึกษายังไม่เพียงพอกับปริมาณงาน
4. หน่วยงานในโรงเรียนลำปลาทางวิทยา ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการจัดกิจกรรมต่างๆเกี่ยวกับการบริหาร	4. การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลไม่มีความต่อเนื่องเพราะขึ้นอยู่กับงบประมาณของแต่ละปี
5. มีการตรวจสอบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้ประกอบในการประเมินผลงาน	
6. มีการนำกฎระเบียบมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลอย่างเคร่งครัด	
7. มีการจัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายนอกของบุคลากรในโรงเรียนลำปลาทางวิทยา โดยมุ่งทราบถึงโอกาสและอุปสรรคโดยสรุปได้ ดังนี้

โอกาส (opportunity) พบว่า นโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนา บุคลากรและระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการทำให้สามารถพัฒนาบุคลากรได้ในแนวทางที่หลากหลาย และการบริหารงานเป็นไปด้วยความคล่องตัวมากขึ้นและเปิดโอกาสให้สามารถจัดระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้นนั้น ส่งผลให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนลำปลาทางวิทยา ตรงตามรูปแบบลักษณะหรือบริบทของตนเองมากขึ้น

อุปสรรค (Threat) พบว่า แม้นโยบายของรัฐบาลจะมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรแต่ทั้งนี้การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลหรือส่วนกลางในด้านการพัฒนาบุคลากรนั้น ค่อนข้างน้อยซึ่งไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจได้ดีเท่าที่ควร อีกทั้งในหน่วยงานต้นสังกัด ของส่วนราชการต่างๆยังให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรไม่เท่าเทียมกันยากแก่การทำงานหรือการบูรณาการงบประมาณร่วมกันนอกจากนี้ประเด็นที่สำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรรวมถึงการพัฒนาในด้านต่างๆ นั้นคือการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจสังคม และการเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรไม่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส	อุปสรรค
1. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากร ภาครัฐมากขึ้น 2. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น 3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสทำให้โรงเรียนลำปลายมาศวิทยา สามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 5. การปรับบทบาทของภาครัฐ ทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น	1. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ 2. หน่วยงานต้นสังกัดของส่วนราชการต่างๆให้ความสำคัญ ต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกันยากแก่การทำงานร่วมกัน 3. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็วทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3. การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ของโรงเรียนลำปลายมาศวิทยาปีงบประมาณ 2566 - 2568

วิสัยทัศน์

บุคลากรโรงเรียนลำปลายมาศวิทยา มีคุณธรรม ยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองสู่ความมั่นคงและยั่งยืน

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
2. พัฒนาขีดความสามารถและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
3. พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีค่านิยมในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
5. พัฒนาสิ่งแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนลำปลายมาศวิทยา สอดรับกับวิสัยทัศน์และพันธกิจในการบริหารทรัพยากรบุคคลมุ่งสู่เป้าหมายและดำเนินการให้บรรลุผลครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพโดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนลำปลายมาศวิทยา ดังนั้นโรงเรียนลำปลายมาศวิทยา จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในช่วง 3 ปี (พ.ศ. 2566 - พ.ศ. 2568) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 1 จัดทำคำชี้แจงการจัดทำข้อมูลสถานศึกษาอย่างชัดเจนและจัดทำแบบสำรวจข้อมูลให้มีความครอบคลุม

เป้าประสงค์ มีการวางแผนอัตรากำลังและบริหารจัดการอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด ร้อยละของสถานศึกษาที่ได้รับการสำรวจสภาพอัตรากำลังและการสำรวจวิชาเอก

ค่าเป้าหมาย ปี 2566 – 2568 ร้อยละ 100

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

เป้าประสงค์ โรงเรียนลำปลายมาศวิทยา มีการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมเข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับอัตรากำลัง ภารกิจและทิศทางการพัฒนาโรงเรียนลำปลายมาศวิทยา

ตัวชี้วัด ร้อยละหน่วยงานที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผน

ค่าเป้าหมาย ปี 2566 – 2568 ร้อยละ 100

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามความต้องการขององค์กร

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด ร้อยละของการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร

ค่าเป้าหมาย ปี 2566 – 2567 ร้อยละ 90 และปี 2568 ร้อยละ 100

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาครูผู้สอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด ร้อยละของการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอน

ค่าเป้าหมาย ปี 2566 – 2567 ร้อยละ 90 และปี 2568 ร้อยละ 100

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด ร้อยละของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา

ค่าเป้าหมาย ปี 2566– 2567 ร้อยละ 90 และปี 2568 ร้อยละ 100

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 1 การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ตัวชี้วัด ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรมและมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

ค่าเป้าหมาย ปี 2566 – 2568 ร้อยละ 100

กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของครูตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ ครู มีระเบียบวินัยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ตัวชี้วัด ร้อยละของครูที่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ค่าเป้าหมาย ปี 2566 – 2568 ร้อยละ 100

กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ บุคลากรทางการศึกษามีระเบียบ วินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยคุณธรรม จริยธรรมและมี

จรรยาบรรณวิชาชีพ

ค่าเป้าหมาย ปี 2566 – 2568 ร้อยละ 100

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างค่านิยมในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาและปรับปรุงระบบการประเมินผล

เป้าประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีค่านิยมในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตัวชี้วัด ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์

ค่าเป้าหมาย ปี 2566 – 2568 ร้อยละ 100

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาและปรับปรุงระบบการประเมินผล

เป้าประสงค์ ครูมีค่านิยมในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตัวชี้วัด ร้อยละของครูที่ปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์

ค่าเป้าหมาย ปี 2566 – 2568 ร้อยละ 100

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาและปรับปรุงระบบการประเมินผล

เป้าประสงค์ บุคลากรทางการศึกษามีค่านิยมในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์

ค่าเป้าหมาย ปี 2566 – 2568 ร้อยละ 100

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 1 ปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการ
ปฏิบัติงานและผู้มารับบริการ

เป้าประสงค์ โรงเรียนลำปลายมาศวิทยา ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมภายใน
โรงเรียน

ตัวชี้วัด ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนและผู้รับบริการที่มีต่อการปรับปรุง
ภูมิทัศน์

ค่าเป้าหมาย ปี 2566 – 2568 ร้อยละ 100

กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้โรงเรียนมีการปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา

ตัวชี้วัด ร้อยละของโรงเรียนที่ดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม

ค่าเป้าหมาย ปี 2566 – 2568 ร้อยละ 100

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			2566	2567	2568	
1. มีการวางแผน อัตรากำลังและบริหารจัดการอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ	1. ร้อยละของสถานศึกษาที่ได้รับการสำรวจสภาพอัตรากำลัง และการสำรวจวิชาเอก	ร้อยละ	100	100	100	จัดทำคำชี้แจงการจัดทำข้อมูลสถานศึกษาอย่างชัดเจนและจัดทำแบบสำรวจข้อมูลให้มีความครอบคลุม
2. โรงเรียนลำปลาทางวิทยา มีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมเข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับอัตรากำลัง ภารกิจและทิศทางการพัฒนาโรงเรียนลำปลาทางวิทยา	2. ร้อยละหน่วยงานที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผน	ร้อยละ	100	100	100	สร้างระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามความต้องการขององค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			2566	2567	2568	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1. ร้อยละของการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร	ร้อยละ	90	90	100	การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	2. ร้อยละของการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอน	ร้อยละ	90	90	100	การพัฒนาครูผู้สอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
3. บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3. ร้อยละของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา	ร้อยละ	90	90	100	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			2566	2567	2568	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	1. ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรมและมีจรรยาบรรณวิชาชีพ	ร้อยละ	100	100	100	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล
2. ครู มีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	2. ร้อยละของครูที่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	ร้อยละ	100	100	100	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของครูตามหลักธรรมาภิบาล
3. บุคลากรทางการศึกษามีระเบียบ วินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	3. ร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ	ร้อยละ	100	100	100	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างค่านิยมในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			2566	2567	2568	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีค่านิยมในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	1. ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ	100	100	100	พัฒนาและปรับปรุงระบบการประเมินผล
2. ครูมีค่านิยมในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	2. ร้อยละของครูที่ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ	100	100	100	พัฒนาและปรับปรุงระบบการประเมินผล
3. บุคลากรทางการศึกษามีค่านิยมในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	3. ร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ	100	100	100	พัฒนาและปรับปรุงระบบการประเมินผล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			2566	2567	2568	
1. โรงเรียนลำปางทาง วิทยา ส่งเสริมให้มีการ ปรับปรุงภูมิทัศน์และ สิ่งแวดล้อมภายใน สำนักงาน	1. ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรบน สำนักงานเขตฯและ ผู้รับบริการที่มีต่อการ ปรับปรุงภูมิทัศน์	ร้อยละ	100	100	100	ปรับปรุงภูมิ ทัศน์และสิ่งแวดล้อม ภายในสำนักงานเขตให้มี บรรยากาศที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานและผู้มารับ บริการ
2. ส่งเสริมให้ สถานศึกษามีการ ปรับปรุงภูมิทัศน์และ สิ่งแวดล้อมภายใน สถานศึกษา	2. ร้อยละของ สถานศึกษาที่ดำเนินการ ปรับปรุงภูมิทัศน์และ สภาพแวดล้อม	ร้อยละ	100	100	100	สนับสนุนให้สถานศึกษา ทุกแห่งดำเนินการ ปรับปรุงภูมิทัศน์และ สิ่งแวดล้อม

4. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. การวางแผนกำลังคน

โรงเรียนลำปลายมาศวิทยา ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนใน สถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อสอดคล้องตามภารกิจของโรงเรียนลำปลายมาศวิทยา โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- 1.1 จัดทำแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และคาดคะเนเกี่ยวกับ ความต้องการ อัตรากำลัง เพื่อดำเนินการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคนและ ใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อภารกิจของ สถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง
- 1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสังกัดอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและโปร่งใส

2. การสรรหาคandidate คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงเรียนลำปลายมาศวิทยา

โรงเรียนลำปลายมาศวิทยา มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดโดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- 2.1 จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลโรงเรียนลำปลายมาศวิทยา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนลำปลายมาศวิทยา
- 2.2 ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน
- 2.3 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถและหลากหลายเพื่อให้ สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

3. การพัฒนาบุคลากร

โรงเรียนลำปลายมาศวิทยา ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพและตามภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษา และสามารถดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดเน้นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนนโยบายของ รัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- 3.1 จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปี ให้สอดคล้องตามความต้องการและ ความจำเป็นของหน่วยงาน
- 3.2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เช่นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมปฏิบัติจริง (Active Learning) การพัฒนาครูทั้ง ระบบที่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ การพัฒนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ผ่านทางเว็บไซต์ของ หน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

โรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา ดำเนินการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างเสริมขวัญกำลังใจ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- 4.1 สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4.2 จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดผู้ที่มีผลงานเด่นเป็นที่ประจักษ์ มีความประพฤติดี มุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างที่ดี
- 4.3 ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อน โอน ย้ายโดยดำเนินการตามขั้นตอนด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

5. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

โรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- 5.1 ปรับปรุงภูมิทัศน์และรักษาสภาพแวดล้อมภายในบริเวณโรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา ให้มีความสะอาด เรียบร้อย สวยงาม เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และ สดวกต่อผู้มารับบริการ
- 5.2 จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา สร้างจิตสำนึกที่ดีในด้านการจัดการขยะ น้ำเสีย มลพิษทางอากาศ พลังงานและอนุรักษ์ความหลากหลายทางธรรมชาติ สร้างจิตสำนึกให้มีระเบียบวินัย มีจิตอาสาในการเสียสละเวลา

6. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

โรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในสังกัดโดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- 6.1 จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาปีการศึกษา 2566 บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นความจริง ถูกต้อง ครบถ้วน นับว่ามีประโยชน์ต่อหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง การที่โรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา มีข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ (ครูผู้สอน) ลูกจ้างชั่วคราวผู้สอนในแต่ละวิชาข้อมูลสาขาวิชาครูที่ไปช่วยและมาช่วยราชการข้อมูลผู้เกษียณอายุราชการ ถือว่าเป็นฐานข้อมูลที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนผลิตครูและให้ได้ครูครบตามที่สถานศึกษาขาดแคลนหรือต้องการทำให้ประหยัดงบประมาณและได้บุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล
- 6.2 มีองค์ประกอบ ตัวชี้วัด ที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกและสรรหาบุคลากร

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

โรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียน โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- 7.1 ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นไปตามกำหนดเวลา

7.2 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

8. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในโรงเรียนลำปลาหางวิทยา

โรงเรียนลำปลาหางวิทยา ดำเนินด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในโรงเรียน โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

8.1 เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียน โดยจัดกิจกรรมให้ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม การประชุมการจัดทำเอกสาร สื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ

8.2 ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตอาสา มุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

บทที่ 4

แผนงานโครงการ/กิจกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มิติที่ 1 ความสอดคล้องทางยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ	
				2566	2567	2568		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล								
<u>เป้าประสงค์ที่ 1.1</u> มีการวางแผนอัตรากำลังและบริหารจัดการอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ <u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> 1.1.1 ร้อยละของสถานศึกษาที่ได้รับ การสำรวจสภาพอัตรากำลังและการ สำรวจวิชาเอก	<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> จัดทำคำชี้แจงการจัดทำข้อมูล สถานศึกษาอย่างชัดเจน และจัดทำแบบ สสำรวจข้อมูล <u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1. กิจกรรมการสำรวจอัตรากำลังและ ความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา 2. การจัดทำแผนอัตรากำลังรายปี 3. โครงการติดตามการจัดทำแผน อัตรากำลัง	จำนวนครั้งที่จัด	ครั้ง	2	2	2	กลุ่มบุคคล	
		กิจกรรม	จำนวนครั้งที่จัดทำ	ครั้ง	1	1	1	กลุ่มบุคคล
		แผน	จำนวนครั้งที่ติดตาม	ครั้ง	1	1	1	กลุ่มบุคคล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล							
<u>เป้าประสงค์ที่ 1.2</u> โรงเรียนลำปางวิทยามีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมเข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับอัตรากำลังภารกิจและทิศทางการพัฒนาโรงเรียนลำปางวิทยานำโดย <u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> 1.1.2 ร้อยละหน่วยงานที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง	<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> สร้างระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ <u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1. โครงการสรรหาพนักงานราชการ 2. กิจกรรมคัดเลือกบุคลากรที่การศึกษา 3. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา 4. การย้ายข้าราชการครูผู้สอน						
		จำนวนครั้งที่จัดโครงการ	ครั้ง	1	1	1	กลุ่มบุคคล
		จำนวนครั้งที่ดำเนินการคัดเลือก	ครั้ง	5	5	5	กลุ่มบุคคล
		จำนวนครั้งที่ดำเนินการย้าย	ครั้ง	2	2	2	กลุ่มบุคคล
		จำนวนครั้งที่ดำเนินการย้าย	ครั้ง	2	2	2	กลุ่มบุคคล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามความต้องการขององค์กร							
<u>เป้าประสงค์ที่ 2.1</u> ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> สร้างระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ						
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> 2.1.1 ร้อยละของการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร	<u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1. โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวนครั้งที่จัดโครงการ	ครั้ง	1	1	1	กลุ่มบุคคล
<u>เป้าประสงค์ที่ 2.2</u> ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> การพัฒนาครูผู้สอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง						
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> 2.2.1 ร้อยละของการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอน	<u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1. โครงการอบรมครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ 2. โครงการประชุมมอบนโยบายมาตรการและแนวทางการดำเนินงานขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาสำหรับครูผู้ช่วย	จำนวนครั้งที่จัดโครงการ จำนวนครั้งที่จัดโครงการ	ครั้ง ครั้ง	1 1	1 1	1 1	กลุ่มบุคคล กลุ่มบุคคล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามความต้องการขององค์กร							
	3. โครงการจัดประชุมให้ความรู้ในด้านการเตรียมชีวิตหลังเกษียณและความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ต่างๆ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวนครั้งที่จัดโครงการ	ครั้ง	1	1	1	กลุ่มบุคคล
	4. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้บ่าเหน็จบ่านาญ	จำนวนครั้งที่จัดโครงการ	ครั้ง	1	1	1	กลุ่มบริหารงานการเงิน
	5. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา	จำนวนครั้งที่จัดโครงการ	ครั้ง	1	1	1	กลุ่มบุคคล
	6. โครงการส่งเสริมพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	จำนวนครั้งที่จัดโครงการ	ครั้ง	1	1	1	กลุ่มบุคคล
	7. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการครู แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้การคิดเชิงคำนวณ	จำนวนครั้งที่จัดโครงการ	ครั้ง	1	1	1	กลุ่มบุคคล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามความต้องการขององค์กร							
	8. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้	จำนวนครั้งที่จัดโครงการ	ครั้ง	1	1	1	กลุ่มบุคคล
	9. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	จำนวนครั้งที่จัดโครงการ	ครั้ง	1	1	1	กลุ่มบุคคล
	10. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอน ภาษาเพื่อการศึกษ(CLT)	จำนวนครั้งที่จัดโครงการ	ครั้ง	1	1	1	กลุ่มบุคคล
	11. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)และแผนการสอนเฉพาะบุคคล	จำนวนครั้งที่จัดโครงการ	ครั้ง	1	1	1	กลุ่มบุคคล
	12. โครงการจัดประชุมชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก	จำนวนครั้งที่จัดโครงการ	ครั้ง	1	1	1	กลุ่มบุคคล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามความต้องการขององค์กร							
<u>เป้าประสงค์ที่ 2.3</u> บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง <u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> 2.3.1 ร้อยละของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา	<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง <u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1. การประชุมโครงสร้างความรู้ความเข้าใจการติดตามและรายงานผลการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	จำนวนครั้งที่จัดโครงการ	ครั้ง	1	1	1	กลุ่มบุคคล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล							
<u>เป้าประสงค์ที่ 3.1</u> ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ	<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิ บาล						
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> 3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบ วินัย คุณธรรมจริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ	<u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1. โครงการสร้างความตระหนักรู้การ รักษาวินัยของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	จำนวนครั้งที่จัด โครงการ	ครั้ง	1	1	1	กลุ่มบุคคล
<u>เป้าประสงค์ที่ 3.2</u> ครู มีระเบียบวินัยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของครู ตามหลักธรรมาภิบาล						
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> 3.2.1 ร้อยละของครูที่ปฏิบัติตาม ระเบียบวินัยคุณธรรมจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ	<u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1. โครงการจัดทำเอกสาร สื่อต่างๆ เพื่อให้ความรู้ เรื่องกฎระเบียบ วินัย การรักษา วินัย การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพ	จำนวนครั้งที่จัดทำ	ครั้ง	1	1	1	ทุกกลุ่มงาน

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล							
<u>เป้าประสงค์ที่ 3.3</u> บุคลากรทางการศึกษามีระเบียบ วินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ <u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> 3.3.1 ร้อยละของบุคลากร ทางการศึกษา ที่ปฏิบัติตามระเบียบ วินัยคุณธรรม จริยธรรมและมี จรรยาบรรณวิชาชีพ	<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ บุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิ บาล <u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1. โครงการส่งเสริมคุณธรรมเกี่ยวกับ องค์กร	จำนวนครั้งที่จัด กิจกรรม	ครั้ง	3	3	3	ทุกกลุ่มงาน

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างค่านิยมในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์							
เป้าประสงค์ที่ 4.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีค่านิยมในการ ทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาและปรับปรุงระบบการ ประเมินผล						
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> 4.1.1 ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์	<u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1. กิจกรรมการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของผู้บริหาร	จำนวนครั้งที่จัด กิจกรรม	ครั้ง	2	2	2	กลุ่มบุคคล
เป้าประสงค์ที่ 4.2 ครูมีค่านิยมในการทำงานแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์	กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาและปรับปรุงระบบการ ประเมินผล						
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> 4.2.1 ร้อยละของครูที่ปฏิบัติงานมี ผลสัมฤทธิ์	<u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1. กิจกรรมการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	จำนวนครั้งที่จัด กิจกรรม	ครั้ง	2	2	2	กลุ่มบุคคล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างค่านิยมในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์							
<u>เป้าประสงค์ที่ 4.3</u> บุคลากรทางการศึกษามีค่านิยมในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ <u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> 4.3.1 ร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์	<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> พัฒนาและปรับปรุงระบบการประเมินผล <u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1. กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา 2 โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม	ครั้ง	2	2	2	กลุ่มบุคคล
		จำนวนครั้งที่จัดโครงการ	ครั้ง	1	1	1	กลุ่มบุคคล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและพัฒนาสิ่งแวดล้อม							
<u>เป้าประสงค์ที่ 5.1</u> โรงเรียนลำปางวิทยาส่งเสริมให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน	<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> ปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและผู้มารับบริการ						
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> 5.1.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนและผู้รับบริการที่มีต่อการปรับปรุงภูมิทัศน์	<u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1. กิจกรรมการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายใน	จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม	ครั้ง	4	4	4	กลุ่มทั่วไป
<u>เป้าประสงค์ที่ 5.2</u> ส่งเสริมให้โรงเรียนมีการปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา	<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> สนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม						
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> 5.2.1 ร้อยละของโรงเรียนที่ดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม	<u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1. กิจกรรม Big Cleaning Day	จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม	ครั้ง	4	4	4	ทุกกลุ่มงาน

บทที่ 5 การติดตามและรายงานผลการดำเนินการ

การปฏิบัติงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ประจำปี พ.ศ. 2566 - 2568 จะเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ต้องมีการติดตามและประเมินผลเพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลของการดำเนินการและสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่ อาจเกิดขึ้นและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จึงได้กำหนดกรอบแนวทางในการติดตามและการรายงานผลการประเมินไว้ ดังนี้

5.1 การติดตามผลการดำเนินงาน

การติดตามผลการดำเนินงานของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนลำปลาทอง วิทยา ประจำปีงบประมาณพ.ศ.2566 -พ.ศ.2568 จะเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลทราบความก้าวหน้าของการดำเนินตามแผนที่กำหนดโดยดำเนินการติดตามผลการดำเนินเป็นรายเดือนรายไตรมาสและรายปีและสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนลำปลาทอง วิทยา ที่มีต่อแผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan) เพื่อใช้ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

5.2 การรายงานผล

การรายงานผลการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโรงเรียนลำปลาทองวิทยา ระยะ 3 ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - พ.ศ.2568 เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยให้มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายเดือนรายไตรมาสและรายปี ตามน้ำหนัก/ระดับความสำคัญของ ข้อมูลที่จะต้องรายงานในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตามโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโรงเรียนลำปลาทองวิทยาระยะ 3 ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568
2. แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - พ.ศ.2568
3. ผลการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. ข้อขัดข้อง ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ภาคผนวก



คำสั่งโรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา
ที่ ๑๑๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘

โรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล รองรับภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (KPI Report System : KRS) และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Integrity and Transparency Assessment : ITA) รวมทั้งผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยได้ทิศทางการพัฒนาการศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จากการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศึกษา โรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา เพื่อให้การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ ประกอบด้วย

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------------|------------------|
| ๑. นายอดิศักดิ์ สิงห์ทองไชย | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวพุทธิชานดา แสนอุบล | ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียน | รองประธานกรรมการ |
| ๓. นางสาวขวัญฤทัย จัตูโรทัย | ตำแหน่ง พนักงานราชการ | กรรมการ |
| ๔. นางสาวพรรณนาราย กะพุทธิชาน | ตำแหน่ง ครูธุรการ | เลขานุการ |
| ๕. นางสาวมาลินี พลราชม | ตำแหน่ง ครูชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๑. กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา

๒. จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘

๓. รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไปจนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ

(นายอดิศักดิ์ สิงห์ทองไชย)

ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา

แบบรายงานการสิ้นสุดโครงการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ชื่อโครงการ/กิจกรรม

การตอบสนองยุทธศาสตร์/นโยบาย/กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์/นโยบาย/กลยุทธ์ ของ..... ข้อที่.....

หลักการความเป็นมาของโครงการ/กิจกรรม

.....

กระบวนการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ในรูปแบบวงจร PDCA

Plan (P)

.....

Do (D)

.....

Check (C)

.....

Action (A)

.....

ผลการดำเนินงานที่ได้จากการดำเนินโครงการ/กิจกรรม (ระบุผลตามเป้าหมาย ด้านปริมาณและคุณภาพ)

1. เชิงปริมาณ

1.1

1.2

1.3

2. เชิงคุณภาพ

2.1

2.2

2.3

3. ความสำเร็จในการดำเนินการโครงการนี้ คิดเป็นร้อยละ

งบประมาณ (ระบุการใช้งบประมาณตามแหล่งที่มาของเงิน)

1. งบ สพม.สกลนคร บาท

2. งบ สพฐ. บาท

3. งบ อื่น ๆ (ระบุ.....) บาท

รวมงบประมาณที่ได้รับ บาท

งบประมาณที่ใช้ไป บาท

คงเหลืองบประมาณ บาท

ระยะเวลาที่ดำเนินการโครงการ/กิจกรรม (ระบุวันเดือนปี ที่ดำเนินการ)

ระหว่าง (วัน/เดือน/ปี) ถึง รวม วัน

ปัญหา/อุปสรรค (สิ่งที่ทำให้โครงการ/กิจกรรมไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ระบุเป็นข้อ ๆ)

.....

ข้อเสนอแนะ (แนวทางการพัฒนาโครงการ/กิจกรรมในปีต่อไป ระบุเป็นข้อ ๆ)

.....

เอกสาร/หลักฐานอ้างอิง (รูปภาพประกอบการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไม่เกิน 6 รูป)

ลงชื่อ.....ผู้รับผิดชอบโครงการ

(.....)

ตำแหน่ง.....



ประกาศโรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา

เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๘

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิดและทิศทางในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Integrity and Transparency Assessment:ITA) โรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ เพื่อเป็นกรอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน

โรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา จึงขอประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ สำหรับใช้เป็นกรอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไปจนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ

(นายอดิศักดิ์ สิงห์ทองไชย)

ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายอดิศักดิ์ สิงห์ทองไชย

ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลาหางวิทยา

นางสาวพุทธชาติ แสนอุบล

รองผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลาหางวิทยา

คณะผู้เรียบเรียง

นางสาวมาลินี พลราชม

ตำแหน่ง หัวหน้างานฝ่ายบริหารงานบุคคล

นางสาวขวัญภรณ์ จัตุรโพธิ์

ตำแหน่ง พนักงานราชการ

นางสาวพรรณนาราย กะพุกธา

ตำแหน่ง ครูธุรการ

ปก/รูปเล่ม

นางสาวมาลินี พลราชม

ตำแหน่ง หัวหน้างานฝ่ายบริหารงานบุคคล

