แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖

โรงเรียนบ้านคูบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑

สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

โรงเรียนบ้านคูบ ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในกรอบระยะเวลา ๒ ปีงบประมาณ โดยมีสาระสำคัญประกอบด้วย ที่มาและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานตลอดจน แผนงานโครงการ กิจกรรมที่รองรับการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายโครงการและผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะเป็นกลไก สำคัญเพื่อขับเคลื่อนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านคูบ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

โรงเรียนบ้านคูบ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ฉบับนี้ จะใช้เป็นแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเกิดความเป็นธรรม สร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอันนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณธรรมที่มีความโปร่งใส

กลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนบ้านคูบ

สารบัญ

บทที่ ๑ บทนำ ๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล ๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๑
๑.๓ การกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านคูบ ๑
๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ๒
บทที่ ๒ แนวคิดและนโยบายที่เกี่ยวข้อง ๓
๒.๑ แนวคิดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓
๒.๒ นโยบายที่เกี่ยวข้อง ๕
บทที่ ๓ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโรงเรียนบ้านคูบ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ๑๘
๓.๑ ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนบ้านคูบ ๑๘
๓.๒ การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๑๙
๓.๓ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๐
๓.๔ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒๑
บทที่ ๔ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๒๔
๔.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๔
๔.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามความต้องการขององค์กร ๒๔
๔.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ๒๔
๔.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างค่านิยมในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒๕
๔.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและพัฒนาสิ่งแวดล้อม ๒๕
บทที่ ๕ การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน ๒๖
๕.๑ การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน ๒๖

บทที่ ๑
บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

เป้าหมายการพัฒนาประเทศคือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ โดยเฉพาะการให้ความสำคัญในการพัฒนาคนในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้กำหนดเรื่องการพัฒนาคนไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน โดยยึด“หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ เพื่อให้เกิดบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผลมีความพอประมาณ และมีระบบภูมิคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่จำเป็น สำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์สังคมไทยเป็นสังคมคุณภาพสร้างโอกาสและมีที่ยืนให้กับทุกคนในสังคมได้ดำเนินชีวิตที่ดี เช่นเดียวกับแผนการศึกษาชาติ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑ ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน และความเจริญของแต่ละประเทศที่เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ในช่วงระยะหลังนี้ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นตัววัดความสำเร็จ

โรงเรียนบ้านคูบ เป็นหน่วยงานในกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่าง ยั่งยืน ให้กับหน่วยงาน ดังนั้น โรงเรียนบ้านคูบ จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากร ทั้งการให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีระบบการบริหารและการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส มีคุณธรรม และมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของโรงเรียนมาเป็นกรอบและทิศทางในการกำหนด แนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ และสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จึงจำเป็นต้องมี การวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านคูบ

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑.๒.๑ วัตถุประสงค์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑.๒.๒ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

๑.๒.๓ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๑.๓ การกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านคูบ

โรงเรียนบ้านคูบ กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีความสอดคล้องกับประเด็น ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งกำหนดแนวทางการดำเนินงานใน

ประเด็นต่าง ๆ ไว้ดังนี้ ๑) การวางแผนกำลังคน ๒) การสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน ๓) การพัฒนาบุคลากร ๔) การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ๕) การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๖) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๗) การประเมินผลงานการปฏิบัติงานและ ๘) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เมื่อดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเสร็จเรียบร้อย โรงเรียนบ้านคูบ โดยผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคูบ ได้ประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นแผนระยะ ๒ ปีงบประมาณ

๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๔.๑ โรงเรียนบ้านคูบ ได้มีแผนการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และ กลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๔.๒ โรงเรียนบ้านคูบ ได้มีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๑.๔.๓ บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ

๑.๔.๔ โรงเรียนบ้านคูบ ได้มีเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๔.๕ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

บทที่ ๒

แนวคิดและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

โรงเรียนบ้านคูบได้จัดทำแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคลโดยได้นำกรอบแนวคิดและนโยบายที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการโรงเรียนบ้านคูบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ แนวคิดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑.๑ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิต ที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงาน ด้วยเหตุทุพพลภาพเกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

๒.๑.๒ ความสำคัญของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑.๒.๑ ทำให้มีบุคลากรเพียงพอเนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์โดยมีการทำนายความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตซึ่งต้องสัมพันธ์กับทิศทางและแผนงานขององค์การตลอดจนกิจกรรมขององค์การที่คาดว่าจะมีในอนาคตนอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงตลาดแรงงานของทรัพยากรมนุษย์เพื่อที่จะคาดการณ์ได้ว่าองค์การมีความต้องการทรัพยากรมนุษย์ประเภทใด จำนวนเท่าใด เมื่อใด ทำให้สามารถวางแผนการรับคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนาและการหาทรัพยากรอื่นมาทดแทนตามจำเป็น ซึ่งจะส่งผลให้องค์การมีบุคลากรทำงานอย่างเพียงพอตามความจำเป็นและมีบุคลากรที่ทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินงานไปได้ตามทิศทางและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

๒.๑.๒.๒ ทำให้ได้คนดีและมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะนำมาสู่กระบวนการสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เป็นคนดีและมีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

๒.๑.๒.๓ ทำให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรนับเป็นบทบาทหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับคนที่ทำงาน ในองค์การทั้งคนที่รับเข้ามาทำงานใหม่และคนที่ทำงานอยู่เดิมเพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ให้ทำงานได้ทำงานเป็นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและทำงานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารองค์การ

๒.๑.๒.๔ ทำให้มีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะทำให้เกิดการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพเป็นการดึงดูดและรักษาคนให้คงอยู่กับองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับองค์การ

๒.๑.๒.๕ ทำให้เกิดการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของบุคลากรในการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์จะมีการวางกฎระเบียบด้านวินัยของบุคลากรหรือคนทำงานให้เป็นไปตามสภาพลักษณะงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร

๒.๑.๒.๖ ทำให้เกิดการประเมินผลงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนคนทำงานดีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีการกำหนดกระบวนการประเมินผลงานของบุคคลากรที่ดีและเป็นธรรมจะส่งผลให้มีการให้รางวัลการเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดีและการลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดีและก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การอันเป็นการสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑.๒.๗ ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานด้วยกันและคนทำงานกับผู้บริหาร เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนทำงานด้วยกันและระหว่างคนทำงานกับผู้บริหารหรือแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานและเป็นการลดความขัดแย้งและกรณีพิพาทต่าง ๆ ที่จะส่งผลลบต่อองค์การ

๒.๑.๓ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การคาดคะเนความต้องการกำลังคนขององค์การล่วงหน้าว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร และต้องการเมื่อไรและมีปัจจัยใดบ้างเป็นเครื่องกำหนดการวางแผนกำลังคน

๒.๑.๓.๑ การพิจารณาเป้าหมาย และแผนขององค์การ (Goals and plans of Organization) งานขั้นแรกสำหรับนักวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ การศึกษาและพิจารณาแผนกลยุทธ์ที่องค์การได้กำหนดไว้ศึกษานโยบายสาธารณะแนวโน้มทางด้านการเมือง สภาพเศรษฐกิจสังคมตลอดจนความก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อที่จะนำผลของการศึกษาเหล่านี้มาจัดวางข้อมูลด้านบุคคลที่ควรจะเป็นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

๒.๑.๓.๒ การพิจารณาสภาพการณ์ของทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน (Current Human Resource Situation) สำรวจจำนวนพนักงานทั้งหมดที่มีอยู่โดยจำแนกออกตามประเภทต่าง ๆ เช่น ตามลักษณะของงานตามแผนก ตามอายุ ตามระดับการศึกษา เป็นต้น

๒.๑.๓.๓ การคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Forecast) ในขั้นนี้นักวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะพิจารณาถึงจำนวน และประเภทของพนักงานที่องค์การ ต้องการพร้อมทั้งจำนวนและประเภทของคนที่ต้องจ้างใหม่ในขั้นนี้จะต้องพิจารณาให้ละเอียด ตรวจสอบพนักงานที่จะครบเกษียณอายุ การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง จะได้ทราบจำนวนและประเภทของพนักงานที่มีอยู่จริงว่ามีจำนวน

เท่าไร แล้วนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนที่องค์การทั้งหมดก็จะสามารถรู้ว่าองค์การต้องจ้างพนักงานใหม่ในกลุ่มใดบ้าง และในระยะเวลาใด

๒.๑.๓.๔ การกำหนดแผนปฏิบัติการ (Implementation Programs) หลังจากได้มีการคาดการณ์ทรัพยากร มนุษย์เป็นที่เรียบร้อยแล้วจึงกำหนดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เช่น แผนการสรรหาพนักงานแผนการคัดเลือกและบรรจุพนักงาน แผนการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนการโอนย้ายการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นต้น

๒.๑.๓.๕ การตรวจสอบและการปรับปรุง (Audit and Adjustment) ในขั้นนี้เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมและความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติงานการเปรียบเทียบแผนต่าง ๆ การแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง

๒.๒ นโยบายที่เกี่ยวข้อง

๑. พระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร รัชกาลที่ ๑๐

๒. ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓. ยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

๔. นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๖. ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานีเขต ๕ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๗. แนวคิดและทิศทางในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนบ้านคูบ

๑. พระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร รัชกาลที่ ๑๐

๑.๑ มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง ความรู้ความเข้าใจต่อบ้านเมือง ยึดมั่นใน ศาสนา มั่นคงในสถาบัน พระมหากษัตริย์มีความเอื้ออาทรต่อครอบครัวและชุมชนของตน

๑.๒ มีพื้นฐานชีวิต ที่มั่นคง - มีคุณธรรม ๔ รู้จักแยกแยะสิ่งผิด-ชอบ/ชั่ว-ดี ปฏิบัติแต่สิ่งที่ชอบสิ่งที่ดีงามปฏิเสธสิ่งที่ผิด – สิ่งที่ชั่ว ช่วยกันสร้าง คนดีให้แก่บ้านเมือง

๑.๓ มีงานทำมีอาชีพ การเลี้ยงดูลูกหลานในครอบครัวหรือการฝึกฝนอบรมในสถานศึกษาต้องมุ่งให้เด็กและเยาวชน รักงาน สู้งาน ทำจนงานสำเร็จ การฝึกฝนอบรมทั้งในหลักสูตรและนอกหลักสูตรต้องมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนทำงานเป็นและมีงานทำในที่สุดต้องสนับสนุนผู้สำเร็จหลักสูตรมีอาชีพมีงานทำจนสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัว

๑.๔ เป็นพลเมืองดีการเป็นพลเมืองดีเป็นหน้าที่ของทุกคนครอบครัว สถานศึกษาและสถานประกอบการต้องส่งเสริมให้ทุกคนมีโอกาสในการทำหน้าที่เป็นพลเมืองดีการเป็นพลเมืองดี “เห็นอะไรที่จะทำเพื่อบ้านเมืองได้ก็ต้องทำ”

๒. ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีเป้าหมายดังนี้

๑.๑ คนทุกช่วงวัยมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น การจัดกิจกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สะท้อนความรักและการดำรงรักษาสถาบันหลักของชาติและการยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การจัดการเรียนการสอน/ กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมือง (Civic Education) และส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมเป็นต้น

๑.๒ คนทุกช่วงวัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น นักเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ ๕๐ ขึ้นไปเพิ่มขึ้นสถานศึกษาจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มชน ต่างเชื้อชาติศาสนาภาษาและวัฒนธรรมกลุ่มชนชายขอบและแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น และสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษที่จัดอยู่ในมาตรการจูงใจมีระบบเงินเดือนค่าตอบแทนที่สูงกว่าระบบปกติเพิ่มขึ้นเป็นต้น

๑.๓ คนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษาการดูแลและป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่มีตัวชี้วัดที่สำคัญเช่นสถานศึกษาที่จัดกระบวนการเรียนรู้และปลูกฝังแนวทางการจัดการความขัดแย้งโดยแนวทางสันติวิธีเพิ่มขึ้นมีการจัดการเรียนการสอน/กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับภัยคุกคามในรูปแบบใหม่เพิ่มขึ้นมีระบบกลไกและมาตรการที่เข้มแข็งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามในรูปแบบใหม่และผู้เรียนในสถานศึกษาที่มีคดี ทะเลาะวิวาทลดลง เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ :การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมีเป้าหมายดังนี้

๒.๑ กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีฐานข้อมูลความต้องการกำลังคน (Demand)จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรมอย่างครบถ้วนสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษาและ สัดส่วนผู้เรียนวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสังคมศาสตร์กำลังแรงงาน ในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่ได้รับการยกระดับคุณวุฒิวิชาชีพเพิ่มขึ้น เป็นต้น

๒.๒ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้านมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สัดส่วนการผลิตกำลังคนระดับกลางและระดับสูงจำแนก ตามระดับ/ประเภท การศึกษาในสาขาวิชา ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละของ สถาบันการศึกษาจัดการศึกษารูปแบบ ทวิภาคี/สหกิจศึกษา/หลักสูตรโรงเรียนในโรงงานตามมาตรฐานที่กำหนดเพิ่มขึ้นจำนวนหลักสูตรของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาทวิวุฒิ (Dual Degree) เพิ่มขึ้นจำนวนสถาบันอาชีวศึกษาร่วมมือระหว่างรัฐเอกชนสถานประกอบการสมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานที่จัดการศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นต้นและ อุดมศึกษาที่จัดหลักสูตรสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษเพิ่มขึ้นและมีภาคี

เครือข่ายความร่วมมือระหว่างรัฐเอกชนสถานประกอบการสมาคมวิชาชีพและหน่วยงานที่จัดการศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นต้น

๒.๓ การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สัดส่วนเงินลงทุนวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชนเมื่อเทียบกับภาครัฐเพิ่มขึ้นสัดส่วนค่าใช้จ่ายการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาเมื่อเทียบกับผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP)ของประเทศ เพิ่มขึ้น โครงการ/งานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น บุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาต่อประชากร ๑๐,๐๐๐ คนเพิ่มขึ้นนวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์ที่ได้จดสิทธิบัตรและทรัพย์สินทางปัญญาเพิ่มขึ้นและผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นเป็นต้น โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคือผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขา ที่ตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้านส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการจัดทำแผนผลิตและพัฒนากำลังคนให้ตรงกับความ ต้องการของตลาดงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายเป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ :การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มีเป้าหมายดังนี้

๓.๑ ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ผู้เรียนที่มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ เพิ่มขึ้นผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีวินัยและมีจิตสาธารณะเพิ่มขึ้นสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าขึ้นไปที่จัดกิจกรรมสะท้อนการสร้างวินัยจิตสาธารณะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้นเป็นต้น

๓.๒ คนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น เด็กแรกเกิด – ๕ ปี มีพัฒนาการสมวัยเพิ่มขึ้นนักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ๕๐ ขึ้นไปเพิ่มขึ้นผู้สูงวัยที่ได้รับบริการการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตเพิ่มขึ้น และมีสาขาและวิชาชีพที่ เปิดโอกาสให้ผู้สูงวัย ได้รับ การส่งเสริมให้ท างานและถ่ายทอดความรู้/ประสบการณ์ เพิ่มขึ้น เป็นต้น

๓.๓ สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตร อย่างมีคุณภาพ และ มาตรฐานมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ศูนย์เด็กเล็ก/สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาที่จัด กิจกรรมการเรียนรู้ได้คุณภาพ และมาตรฐานเพิ่มขึ้นสถานศึกษา/สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดกิจกรรม ที่สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัย และสมรรถนะของเด็ก ที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานคุณภาพเด็กปฐมวัยของอาเซียนเพิ่มขึ้นสถานศึกษาใน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ เพิ่มขึ้นและสถาบันการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา และ

อุดมศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศ ไทย ๔.๐ เพิ่มขึ้นเป็นต้น

๓.๔ แหล่งเรียนรู้สื่อ ตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัด เวลาและสถานที่มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น แหล่งเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถจัดการศึกษา/จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นสื่อสารมวลชนที่เผยแพร่หรือจัดรายการเพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้นสื่อตำราเรียนและสื่อการเรียนรู้ที่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพจากหน่วยงานที่รับผิดชอบและได้รับการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมจากภาครัฐและเอกชนเพิ่มขึ้นเป็นต้น

๓.๕ ระบบและกลไกการวัดการติดตามและประเมินผลมีประสิทธิภาพมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีระบบและกลไกการทดสอบการวัดและประเมินความรู้ทักษะและสมรรถนะของผู้เรียนทุกระดับการศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพมีระบบติดตามประชากรวัยเรียนที่ขาดโอกาสหรือไม่ได้รับการศึกษาและผู้เรียนที่มีแนวโน้มจะออกกลางคัน เป็นต้น

๓.๖ ระบบการผลิตครู อาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา ได้มาตรฐานระดับสากลมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีฐานข้อมูลความต้องการใช้ครูแผนการผลิตครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในระยะ ๑๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๙) จำแนกตามสาขาวิชาขนาดสถานศึกษาและจังหวัดลัดส่วนของการบรรจุครูที่มาจากการผลิตครูในระบบปิดเพิ่มขึ้นมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เอื้อให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาอื่นและพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเข้าสู่วิชาชีพครู เป็นต้น

๓.๗ ครู อาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งได้รับ ๘ การพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพิ่มขึ้นและระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาและการใช้ประโยชน์ จากการพัฒนาเพิ่มขึ้น เป็นต้น โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้สื่อตำราเรียน และสื่อ การเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพมาตรฐานและประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยไม่จำกัด เวลาและสถานที่สร้างเสริม และปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทยให้มีวินัยจิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพัฒนาระบบและกลไกการติดตามการวัด และประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ และมีแผนงานและโครงการที่สำคัญ เช่น โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ :การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา มีเป้าหมายดังนี้

๔.๑ ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ดัชนีความเสมอภาคของอัตราการเข้าเรียนระดับการศึกษาขึ้นพื้นฐานตามฐานะทางเศรษฐกิจและพื้นที่ลดลงความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของ นักเรียนระหว่างพื้นที่/ภาคการศึกษาในวิชาคณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษลดลง เป็นต้น

๔.๒ การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่นมีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่ทันสมัยสนองตอบความต้องการของผู้เรียนและผู้ใช้บริการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพและสถานศึกษาทุกแห่งมีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีคุณภาพเป็นต้น

๔.๓ ระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุมถูกต้องเป็นปัจจุบันเพื่อการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาการติดตามประเมินและรายงานผลมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีระบบฐานข้อมูลรายบุคคลที่อ้างอิง จากเลขที่บัตรประจำตัวประชาชน ๑๓ หลัก ที่สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนฐานข้อมูลรวมทั้งใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นด้านสาธารณสุข สังคมภูมิสารสนเทศแรงงานและการศึกษาและมีระบบสารสนเทศด้านการศึกษาและด้านอื่นที่เกี่ยวข้องที่เป็นระบบเดียวกันทั้งประเทศครอบคลุมถูกต้องและเป็นปัจจุบันสามารถอ้างอิงได้ เป็นต้น ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัยพัฒนาฐานข้อมูลด้านการศึกษาที่มีมาตรฐานเชื่อมโยงและเข้าถึงได้และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการจัดทำฐานข้อมูลรายบุคคลทุกช่วงวัยทั้งด้านสาธารณสุข สังคม ภูมิสารสนเทศ แรงงาน และการศึกษา เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ :การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายดังนี้

๕.๑ คนทุกช่วงวัยมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครู/บุคลากรทางการศึกษาได้รับการอบรมพัฒนาในเรื่องการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้นผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตระหนักในความสำคัญของการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมความมีคุณธรรมจริยธรรมและการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตเพิ่มขึ้นและสถาบันอุดมศึกษาที่ติดอันดับ มหาวิทยาลัยสีเขียวของโลกเพิ่มขึ้น เป็นต้น

๕.๒ หลักสูตรแหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรมและการนำแนวคิดตามหลัก ปรัชญาชองเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษา/สถาบันการศึกษาจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติเพิ่มขึ้นและสื่อสารมวลชนที่เผยแพร่หรือให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น เป็นต้น ๙

๕.๓ การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีฐานข้อมูลด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศในสาขาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเป็นต้นโดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรมและนำแนวคิด ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต ส่งเสริมและพัฒนา หลักสูตรกระบวนการเรียนรู้แหล่ง เรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ และพัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัยและนวัตกรรม ด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและมี

แผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนา และเพิ่มศักยภาพคนทุกช่วงวัยโครงการโรงเรียน คุณธรรมโครงการโรงเรียนสีเขียว เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ :การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษามีเป้าหมายดังนี้

๖.๑ โครงสร้างบทบาทและระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัวชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้มีตัวชี้วัด ที่สำคัญ เช่นมีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาคและสถานศึกษาให้มีเอกภาพสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เป็นต้น

๖.๒ ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษามีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาขนาดเล็ก/สถานศึกษาที่ต้องการความช่วยเหลือและพัฒนาเป็นพิเศษอย่างเร่งด่วนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกลดลงคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานของผู้เรียนที่เรียนในกลุ่มสถานศึกษาที่เข้าสู่ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่สูงขึ้น เป็นต้น

๖.๓ ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น จำนวนองค์กรสมาคมมูลนิธิหรือหน่วยงานอื่นที่เข้ามาจัดการศึกษาหรือร่วมมือกับสถานศึกษาทั้งของรัฐเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นและสัดส่วนการมีส่วนร่วมสนับสนุนการศึกษาของภาคเอกชนภาคประชาชนและภาคีเครือข่ายเมื่อเทียบกับรัฐจำแนก ตามระดับการศึกษาสูงขึ้น เป็นต้น

๖.๔ กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากร ทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียนสถานศึกษาและความต้องการกำลังแรงงานของประเทศมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีกฎหมายกฎระเบียบและระบบการ จัดสรรเงินเพื่อการศึกษาที่เอื้อและสนองตอบคุณลักษณะ ที่แตกต่างกันของผู้เรียนความต้องการกำลังแรงงานและสภาพปัญหาที่แท้จริงของประเทศมีรูปแบบ/แนวทางกลไกการจัดสรรงบประมาณผ่านด้านอุปสงค์และอุปทานในสัดส่วนที่เหมาะสม เป็นต้น

๖.๕ ระบบบริหารงาน บุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรมสร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาที่มีครูเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นครู/ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน/ผู้ประกอบการที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นและสถานศึกษามีบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นเป็นต้น โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษาพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็กโครงการพัฒนาระบบจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาและโครงการทดลองนำร่องระบบการจัดสรรเงิน ผ่านด้านอุปสงค์และอุปทาน เป็นต้น

๓. ยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙ สู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการประกอบด้วย สาระของแผนการศึกษาแห่งชาติที่มีความชัดเจนครบถ้วนและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและทุกระดับการศึกษา การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแผนการศึกษาแห่งชาติของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชนการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แก่ผู้เกี่ยวข้อง และสาธารณชนเพื่อสร้างความตระหนักใน ความสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติการสร้าง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการศึกษาแห่งชาติและการนำแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน แก่ผู้ปฏิบัติทุกระดับเพื่อให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของชาติ

๔. นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย

๑.๑ เร่งสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของสังคม และป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่และภัยอื่นๆ โดยมีการดำเนินการตามแผนและมาตรการด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียนครูและบุคลากรในรูปแบบต่างๆ อย่างเข้มข้นรวมทั้งดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ติดตามประเมินผลการดำเนินการและแสวงหาสถานศึกษาที่ดำเนินการได้ดีเยี่ยม (Best Practice) เพื่อปรับปรุงพัฒนาและขยายผลต่อไป

๑.๒ เร่งปลูกฝังทัศนคติ พฤติกรรม และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องโดยบูรณาการอยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้และสร้างภูมิคุ้มกันควบคู่กับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในเชิงบวกและสร้างสรรค์ พร้อมทั้งหาแนวทางวิธีการปกป้องคุ้มครองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๓ เสริมสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อมรวมทั้งการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๑.๔ เร่งพัฒนาบทบาทและภารกิจของหน่วยงานด้านความปลอดภัยที่มีอยู่ในทุกหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้ดำเนินการอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

๒. การยกระดับคุณภาพการศึกษา

๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบเพื่อสร้างสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ ให้กับผู้เรียน

๒.๒ จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ค้นพบพรสวรรค์ ความสนใจความถนัดในอาชีพของตนเองด้วยการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ทั้งในห้องเรียนสถานประกอบการรวมทั้งการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มและห้องดิจิทัลให้คำปรึกษาแนะนำ

๒.๓ พัฒนาและบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลฐานสมรรถนะสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนเพื่อสร้างความฉลาดรู้ด้านการอ่านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสร้างตรรกะความคิดแบบเป็นเหตุเป็นผลให้นักเรียนไทยสามารถแข่งขันได้กับนานาชาติ

๒.๔ พัฒนาทักษะดิจิทัลและภาษาคอมพิวเตอร์ (Coding) สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมดิจิทัลในโลกยุคใหม่

๒.๕ พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์หน้าที่พลเมืองและศีลธรรมให้มีความทันสมัยน่าสนใจเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนควบคู่ไปกับการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ของท้องถิ่นและการเสริมสร้างวิถีชีวิตของความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

๒.๖ จัดการเรียนรู้ตามความสนใจรายบุคคลของผู้เรียนผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่หลากหลายและแพลตฟอร์มการเรียนรู้อัจฉริยะที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอนคุณภาพสูงรวมทั้งมีการประเมินและพัฒนาผู้เรียน

๒.๗ ส่งเสริมการให้ความรู้และทักษะด้านการเงินและการออม (Financial Literacy) ให้กับผู้เรียนโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่น กระทรวงการคลังกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) ธนาคารกรุงศรีอยุธยาธนาคารออมสินสหกรณ์ ฯลฯ ผ่านกระบวนการเรียนรู้โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ และการเผยแพร่สื่อแอนิเมชันรอบรู้เรื่องเงินรวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการลงทุนเชิงพาณิชย์เพื่อให้เกิดผลตอบแทนที่สูงขึ้น

๒.๘ ปรับโฉมศูนย์วิทยาศาสตร์และศูนย์การเรียนรู้ ให้มีรูปลักษณ์ที่ทันสมัยสวยงามร่มรื่น จูงใจ ให้เข้าไปใช้บริการโดยมีมุมค้นหาความรู้ด้วยเทคโนโลยีทันสมัยมุมจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์คิดวิเคราะห์ของผู้เรียนหรือกลุ่มผู้เรียนและการร่วมกิจกรรมกับครอบครัวหรือจัดเป็นฐานการเรียนรู้ด้านต่างๆที่ผู้เรียนและประชาชนสามารถมาลงทะเบียนเข้าร่วมกิจกรรมและได้รับเอกสารรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องหรือสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) ได้รวมทั้งมีบริเวณพักผ่อนที่มีบริการลักษณะบ้านสวนกาแฟเพื่อการเรียนรู้เป็นต้น

๒.๙ ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้มีการนำผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

๒.๑๐ พัฒนาระบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะและผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน

๓. การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย

๓.๑ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการส่งต่อไปยังสถานศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะระดับการศึกษาภาคบังคับ เพื่อป้องกันเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคัน

๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุตั้งแต่ ๓ ปีขึ้นไปทุกคน เข้าสู่ระบบการศึกษาเพื่อรับการพัฒนาอย่างรอบด้านมีคุณภาพตามศักยภาพตามวัยและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบโดยบูรณาการร่วมงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓.๓ พัฒนาข้อมูลและทางเลือกที่หลากหลายให้กับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษและกลุ่มเปราะบางรวมทั้งกลุ่ม NEETs ในการเข้าถึงการศึกษาการเรียนรู้และการฝึกอาชีพอย่างเท่าเทียม

๓.๔ พัฒนาระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยครอบครัว (Home School) และการเรียนรู้ที่บ้านเป็นหลัก (Home–based Learning)

๔. การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๔.๑ พัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษา และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น แบบโมดูล (Modular System) มีการบูรณาการวิชาสามัญและวิชาชีพในชุดวิชาชีพเดียวกัน เชื่อมโยงการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและระบบทวิภาคี รวมทั้งการจัดการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง (Block Course) เพื่อสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) ร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาอย่างเข้มข้นเพื่อการมีงานทำ

๔.๒ ขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และยกระดับสมรรถนะกำลังคนตามกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน และมาตรฐานสากล รวมทั้งขับเคลื่อนความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) โดยความร่วมมือกับภาคเอกชนและสถานประกอบการในการผลิตกำลังคนที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ

๔.๓ พัฒนาสมรรถนะอาชีพที่สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ โดยการ Re-skill Up-skill และ New skill เพื่อให้ทุกกลุ่มเป้าหมายมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งสร้างช่องทางอาชีพในรูปแบบหลากหลายให้ครอบคลุมผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งผู้สูงอายุ โดยมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ ส่งเสริมการพัฒนาแบบทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-NET) ตามสมรรถนะที่จำเป็นในการเข้าสู่อาชีพ และการนำผลการทดสอบไปใช้คัดเลือกเข้าทำงาน ศึกษาต่อ ขอรับประกาศนียบัตรมาตรฐานสมรรถนะการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy) การขอรับวุฒิบัตรสมรรถนะภาษาอังกฤษ (English Competency)

๔.๕ จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาการจัดตั้งธุรกิจ (ศูนย์ Start up) ภายใต้ศูนย์พัฒนาอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการ และพัฒนาศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา เพื่อการส่งเสริม และพัฒนาผู้ประกอบการด้านอาชีพทั้งผู้เรียนอาชีวศึกษาและประชาชนทั่วไป โดยเชื่อมโยงกับ กศน. และสถานประกอบการ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพในวิถีชีวิตรูปแบบใหม่

๔.๖ เพิ่มบทบาทการอาชีวศึกษาในการสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการและกำลังแรงงานในภาคเกษตร โดยเฉพาะกลุ่มเกษตรกรอัจฉริยะ (Smart Farmer) และกลุ่มยุวเกษตรกรอัจฉริยะ (Young Smart Farmer) ที่สามารถรองรับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้

๔.๗ ส่งเสริม และสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคนทุกช่วงวัยเพื่อการมีงานทำ โดยบูรณาการความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับหน่วยงาน องค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันสังคมอื่น

๔.๘ พัฒนาหลักสูตรอาชีพสำหรับกลุ่มเป้าหมายผู้อยู่นอกระบบโรงเรียนและประชาชนที่สอดคล้องมาตรฐานอาชีพ เพื่อการเข้าสู่การรับรองสมรรถนะและได้รับคุณวุฒิวิชาชีพตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติรวมทั้งสามารถนำผลการเรียนรู้และมวลประสบการณ์เทียบโอนเข้าสู่การสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) ได้

๕. การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Appraisal (PA) โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระบบ Digital Performance Appraisal (DPA)

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการ พัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอาชีวศึกษา

๕.๓ พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล

๕.๔ พัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

๕.๕ เร่งรัดการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม

๖. การพัฒนาระบบราชการ และการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล

๖.๑ ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ ด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) การส่งเสริมความร่วมมือ บูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก

๖.๒ ปรับปรุงประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และทุกช่องทาง

๖.๓ ปรับปรุงระบบการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา โดยยึดหลักความจำเป็นและใช้พื้นที่เป็นฐาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

๖.๔ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งและสายงานต่าง ๆ

๖.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของส่วนราชการให้เป็นไปตามกลไกการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๗. การขับเคลื่อนกฎหมายการศึกษาและแผนการศึกษาแห่งชาติ

เร่งรัดการดำเนินการจัดทำกฎหมายลำดับรองและแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อรองรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติควบคู่กับการสร้างการรับรู้ให้กับประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง

๕. นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. ด้านความปลอดภัย

๑.๑ พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยของผู้เรียนทุกคน พร้อมเสริมสร้างระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยอย่างเข้มข้น ให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาจากโรคภัยต่าง ๆ ภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ

๑.๒ ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๑.๓ สร้างภูมิคุ้มกัน การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี ในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal)

๒. ด้านโอกาสและการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุน ให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุ ๓ - ๖ ปีทุกคน เข้าสู่ระบบการศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการดูแลปกป้องเพื่อให้มีพัฒนาการครบทุกด้านโดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ จัดการศึกษาให้ผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เข้าถึงโอกาสความเสมอภาค และได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถะสำหรับการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพในอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ

๒.๓ จัดการศึกษาให้ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

๒.๔ ส่งเสริมเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและจัดหาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้ การฝึกอาชีพ เพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้

๒.๕ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคลเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะการดูแลและป้องกันไม่ให้นักเรียนหลุดออกจากระบบการศึกษา และช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคันให้กลับเข้าสู่ระบบ

๓. ด้านคุณภาพ

๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาที่มีความพร้อม ให้นำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นสมรรถะไปใช้ตามศักยภาพของสถานศึกษาให้สามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบท

๓.๒ พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถะที่เหมาะสมตามช่วงวัย สามารถจัดการตนเอง มีการคิดขั้นสูงมีความสามารถในการสื่อสาร สามารถจัดระบบและกระบวนการทำงานของตนเองและร่วมกับผู้อื่น โดยใช้การรวมพลังทำงานเป็นทีม เป็นพลเมืองที่ดี มีศีลธรรม และอยู่ร่วมกับธรรมชาติ และวิทยาการ

อย่างยั่งยืนมั่งมีความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๓.๓ จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ นำไปสู่การมีอาชีพมีงานทำ และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๓.๔ ส่งเสริม และพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียน ให้ควบคู่การเรียนรู้นำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมทั้งส่งเสริมการนำระบบธนาคารหน่วยกิตมาใช้ในการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ของผู้เรียนในสถานศึกษา

๓.๕ พัฒนา ส่งเสริม ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ

๔. ด้านประสิทธิภาพ

๔.๑ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาโดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๒ นำเทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการฐานข้อมูล มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการเรียนรู้ของผู้เรียน

๔.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ ใช้พื้นที่เป็นฐาน ใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน และแสวงหาการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องทุกระดับเพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๔.๔ ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะโรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ และโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

๔.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และปรับกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดรับกับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal)

จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. เร่งแก้ปัญหากลุ่มผู้เรียนที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - ๑๙ โดยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss Recovery) ให้กับผู้เรียนทุกระดับ รวมทั้งลดความเครียดและสุขภาพจิตของผู้เรียน

๒. เสริมสร้างระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยนักเรียน ด้วยระบบมาตรฐานความปลอดภัยกระทรวงศึกษาธิการ (MOE Safety Platform)

๓. ส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุ ๓ - ๖ ปี และผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา และป้องกันการหลุดออกจากระบบ รวมทั้งช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน และเด็กพิการที่ค้นพบจากการปักหมุดบ้านเด็กพิการให้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษา

๔. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ เน้นสมรรถนะและการจัดทำกรอบหลักสูตร รวมทั้งจัดกระบวนการเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมืองและศีลธรรม ให้เหมาะสมตามวัยของผู้เรียน

๕. จัดการอบรมครูโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินครู

๖. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่ หลากหลายรูปแบบ (Active Leaming) มีการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถะของผู้เรียน (Assessment for Learning) ทุกระดับ

๗. ยกระดับคุณภาพของนักเรียนประจำพักนอน สำหรับโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่สูง ห่างไกลและถิ่นทุรกันดาร

๘. มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ทุกระดับ

๙. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อสร้างความเข้มแข็ง โดยการจัดสรรกรอบวงเงินงบประมาณ (Block Grant) ตามหลักธรรมาภิบาล ให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

บทที่ ๓ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนบ้านคูบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - พ.ศ. ๒๕๖๖๖

การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ และสมรรถนะสูงจะเป็นการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับองค์กร และช่วยให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์ตาม วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ โรงเรียนบ้านคูบ ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้ ๑. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนบ้านคูบ ๒. การวิเคราะห์การบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓. ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนบ้านคูบ

ชื่อโรงเรียน บ้านคูบ

ที่อยู่ ๑๙๙ หมู่ ๑๐ ตำบลคูบ อำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๓๐

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑

โทรศัพท์ ๐๔๕๘๒๖๑๔๖ E-mail : bankoob๓๓๑๓๐@gmail.com

วิสัยทัศน์ ภายในปี ๒๕๖๖ โรงเรียนบ้านคูบ จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณธรรมนำความรู้สู่คุณภาพสากล บนพื้นฐานความพอเพียง เคียงคู่การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ

พันธกิจ

๑. พัฒนาคุณภาพการศึกษาและจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษา

๒. ส่งเสริมและพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สู่มืออาชีพ

๓. พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยการมีส่วนร่วม ๓ประสาน คือ ชุมชนส่งเสริม เพิ่มประสิทธิภาพครู มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียน

๔. ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๕. ยกระดับการศึกษาสู่สากล

เป้าประสงค์

๑. ประชากรในวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและ ได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ

๒. ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ มีขวัญ กำลังใจ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

๓. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา

๔. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกของความเป็นไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

	๕. ผู้เรียนมีคุณภาพตามหลักสูตรและมาตรฐานสากล
ปรัชญาโรงเรียน	ปัญญาเป็นแสงสว่างในโลก
คติธรรมประจำโรงเรียน	ศึกษาดี มีวินัย ใฝ่คุณธรรม นำสังคม
สีประจำโรงเรียน	สีเหลือง – แดง
อัตลักษณ์	ยิ้ม ไหว้ ทักทาย

๓.๒ การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากการระดมความคิดเห็นจากทุกภาพส่วนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงเรียนบ้านคูบ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายในได้ดังนี้ คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อม ภายในของ บุคลากรในโรงเรียนบ้านคูบ โดยมุ่งทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนโดยสรุปได้ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength) พบว่าบุคลากรโรงเรียนบ้านคูบ เป็นผู้มีถิ่นพำนักในจังหวัดศรีสะเกษซึ่งต้องการให้โรงเรียนบ้านคูบ เกิดการพัฒนานอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ และความชำนาญเฉพาะด้าน อันเกิดจาก ภาระงานที่ ได้รับมอบหมาย และเป็นผู้ดำเนินการ หรือมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินการการจัดกิจกรรมต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่องอันแสดงให้เห็นถึงจุดแข็งอีกหลาย ประการของบุคลากรโรงเรียนบ้านคูบ ทั้งในส่วนของการมีความรับผิดขอบในงานที่ได้รับมอบหมายความเป็นผู้นำในการคิดการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจรวมถึงเป็นการพัฒนาตนเองในหลายด้านอาทิด้านมนุษย์สัมพันธ์ซึ่งต้องติดต่อสื่อสารและทำงานร่วมกับคนจำนวนมากและด้านคุณธรรมจริยธรรมในตนเอง เช่น ความขยัน ประหยัดอดทน และซื่อสัตย์ สุจริต

จุดอ่อน(Weakness) พบว่าการวิเคราะห์จุดอ่อนของบุคลากรโรงเรียนบ้านคูบนั้นมีดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรเป็นไปในลักษณะการพัฒนาแบบแยกส่วนไม่มีการบูรณาการความรู้ หรือกลุ่มงานร่วมกันและในด้านของระบบการทำงานยังพบว่าในการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานขาดความต่อเนื่องจึงทำให้การ ดำเนินงานไม่ราบรื่นหรือบรรลุผลตามเกณฑ์เท่าที่ควร

๒. บุคลากรของโรงเรียนบ้านคูบ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ค่อนข้างมาก แต่ยังขาดการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จุดแข็ง จุดอ่อน

๓. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงานมาก

๔. บุคลากรในกลุ่มงาน/สถานศึกษายังไม่เพียงพอกับปริมาณงาน

๕. การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลไม่มีความต่อเนื่องเพราะขึ้นอยู่กับงบประมาณของแต่ละปี

อุปสรรค (Threat) พบว่าแม้นโยบายของรัฐบาลจะมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรแต่ทั้งนี้การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลหรือส่วนกลางในด้านการพัฒนาบุคลากรนั้น ค่อนข้าง น้อย ซึ่งไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจได้ดีเท่าที่ควรอีกทั้งในหน่วยงานต้นสังกัดของส่วนราชการต่าง ๆ ยังให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกันส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานหรือการบูรณาการงบประมาณร่วมกัน

นอกจากนี้ประเด็นที่สำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรรวมถึงการพัฒนาในด้านต่าง ๆ นั่นคือการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรไม่ เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)

๑. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรภาครัฐมากขึ้น

๒. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น

๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสทำให้โรงเรียนบ้านคูบสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๕. การปรับบทบาทของภาครัฐ ทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๓.๓. การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนบ้านคูบ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์บุคลากรมีคุณธรรมก้าวหน้าในอาชีพสู่คุณภาพชีวิตที่ดีพันธกิจ

๑. พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

๒. พัฒนาขีดความสามารถและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๓. พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีค่านิยมในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

๕. พัฒนาสิ่งแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านคูบ สอดรับกับวิสัยทัศน์และพันธกิจในการบริหารทรัพยากรบุคคลมุ่งสู่ เป้าหมายและดำเนินการให้บรรลุผลครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพโดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพ เหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตาม วัตถุประสงค์ของโรงเรียนบ้านคูบ ดังนั้นจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในช่วง ๒ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕๕ - พ.ศ. ๒๕๖๖)

๓.๔ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. การวางแผนกำลังคนโรงเรียนบ้านคูบ ดำเนินการวางแผนอัตรา กำลังคนใน สถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดเพื่อสอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และ คาดคะเนเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลังเพื่อดำเนินการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการ สูญเสียกำลังคนและใช้ ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดอย่างมีประสิทธิภาพถูกต้องและโปร่งใส

๒. การสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงเรียนบ้านคูบ มีระบบการสรรหาทรัพยากร บุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดโดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลโรงเรียนบ้านคูบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๒ ดำเนินการ สรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถและหลากหลายเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงาน

๓. การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนบ้านคูบ พัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพและตามภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะ สมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษาและสามารถดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจุดเน้นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมี ประสิทธิภาพโดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีให้สอดคล้องตามความต้องการและ ความจำเป็นของหน่วยงาน

๓.๒ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เช่นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมปฏิบัติจริง (Active Learning)การพัฒนาครูทั้งระบบ ที่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะการพัฒนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๔. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพโรงเรียนบ้านคูบ ดำเนินการสร้างทางก้าวหน้า ในสายอาชีพและสร้างเสริมขวัญกำลังใจโดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดเพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๔.๒ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ผู้ที่มีผลงานเด่นเป็นที่ประจักษ์ มีความประพฤติดี มุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างที่ดี

๔.๓ ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อนโอน ย้ายโดยดำเนินการตามขั้นตอนด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตโรงเรียนบ้านคูบ ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๕.๑ ปรับปรุงภูมิทัศน์และรักษาสภาพแวดล้อมภายในบริเวณโรงเรียนบ้านคูบ ให้มีความสะอาด เรียบร้อย สวยงาม เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและสะดวกต่อผู้มารับบริการ

๕.๒ จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาสร้างจิตสำนึกที่ดีในด้านการจัดการขยะ น้ำเสีย มลพิษทางอากาศ พลังงานและอนุรักษ์ความหลากหลายทางธรรมชาติสร้าง จิตสำนึกให้มีระเบียบวินัย มีจิตอาสา ในการเสียสละเวลา

๖. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรโรงเรียนบ้านคูบ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ในสังกัดโดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ปีการศึกษา ๒๔๖๕- ๒๕๖๖ บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นความจริงถูกต้องครบถ้วน นับว่ามีประโยชน์ต่อหน่วยงานเป็นอย่างยิ่งการที่โรงเรียนบ้านคูบ มีข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ (ครูผู้สอน) ลูกจ้างชั่วคราวผู้สอนในแต่ละวิชา ข้อมูล สาขาวิชาครู ที่ไปช่วยและมาช่วยราชการข้อมูลผู้เกษียณอายุราชการ ถือว่าเป็นฐานข้อมูลที่จะนำไปใช้ประโยชน์ ในการวางแผนผลิตครูและให้ได้ครูครบตามที่สถานศึกษาขาดแคลนหรือต้องการทำให้ประหยัดงบประมาณและได้บุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

๖.๒ มีองค์ประกอบ ตัวชี้วัดที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกและสรรหาบุคลากร

๗. การประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนบ้านคูบ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในสังกัดโดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๗.๑ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นไปตามกำหนดเวลา

๗.๒ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

๘. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในโรงเรียนบ้านคูบ ดำเนินด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในสังกัดโดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๘.๑ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยให้แก่บุคลากรในสังกัดโดยจัดกิจกรรมให้ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม การประชุม การจัดทำเอกสาร สื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ

๘.๒ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิต อาสา มุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

บทที่ ๔ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลกลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำคำชี้แจงการจัดทำข้อมูลสถานศึกษาอย่างชัดเจนและจัดทำแบบสำรวจข้อมูลให้มีความครอบคลุม เป้าประสงค์ มีการวางแผนอัตรากำลังและบริหารจัดการอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดร้อยละของสถานศึกษาที่ได้รับการ สำรวจสภาพอัตรากำลังและการสำรวจ วิชาเอก ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป้าประสงค์ โรงเรียนบ้านคูบ มีการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมเข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ อัตรากำลัง ภารกิจและทิศทางการพัฒนาสำนักงานเขตฯ ตัวชี้วัดร้อยละหน่วยงานที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผน ค่าเป้าหมายปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ร้อยละ ๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามความต้องการขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเป้าประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและและต่อเนื่องตัวชี้วัดร้อยละของการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ร้อยละ ๙๐ และปี ๒๕๖๕ ร้อยละ ๑๐๐

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาครูผู้สอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เป้าประสงค์ ครูผู้สอน ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตัวชี้วัด ร้อยละของการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอน ค่าเป้าหมายปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ร้อยละ ๙๐ และปี ๒๕๖๕ ร้อยละ ๑๐๐

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เป้าประสงค์ บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตัวชี้วัด ร้อยละของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ร้อยละ ๙๐ และปี ๒๕๖๕ ร้อยละ ๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เป้าประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตัวชี้วัด ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของครูตามหลักธรรมาภิบาล เป้าประสงค์ ครู มีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตัวชี้วัด ร้อยละของครูที่ ปฏิบัติตามระเบียบวินัยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐

กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เป้าประสงค์บุคลากรทางการศึกษามีระเบียบ วินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตัวชี้วัด ร้อยละ

ของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมและมีจรรยาบรรณวิชาชีพ ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างค่านิยมในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบการประเมินผล เป้าประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีค่านิยมในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตัวชี้วัด ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงระบบการประเมินผล เป้าประสงค์ ครูมีค่านิยมในการท างานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตัวชี้วัด ร้อยละของครูที่ปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์ ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและ ปรับปรุงระบบการประเมินผล เป้าประสงค์ บุคลากรทางการศึกษามีค่านิยมในการท างานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์ ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม ภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและผู้มารับบริการ เป้าประสงค์โรงเรียนบ้านคูบ ส่งเสริมให้ มีการปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม ภายในสำนักงาน ตัวชี้วัด ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนบ้านคูบ และผู้รับบริการที่มีต่อการปรับปรุงภูมิทัศน์ ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐

บทที่ ๕ การติดตามและรายงานผลการดำเนินการ

การปฏิบัติงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านคูบ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖ จะเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ต้องมีการติดตามและประเมินผลเพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผล ของการดำเนินการและสามารถแกไข ปัญหา อุปสรรคที่ อาจจะเกิดขึ้นและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการ ดำเนินงานให้ สอดคล้องกับสถานการณ์บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จึงได้กำหนดกรอบแนวทางใน การติดตามและการรายงานผลการ ประเมินไว้ดังนี้

๕.๑ การติดตามผลการดำเนินงาน การติดตามผลการดำเนินงานของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของโรงเรียนบ้านคูบ ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๖ จะเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารและผู้ที่รับผิดชอบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ทราบความก้าวหน้าของการ ดำเนินตามแผนที่กำหนด โดยดำเนินการติดตามผลการ ดำเนินเป็นรายเดือนรายไตรมาสและรายปีและสอบถาม ความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนบ้านคูบ ที่มีต่อแผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan) เพื่อใช้ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน

๕.๒ การรายงานผลการรายงานผลการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลโรงเรียนบ้านคูบ ระยะ ๒ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยให้มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายเดือนรายไตรมาสและรายปีตามน้ำหนัก/ ระดับความสำคัญของข้อมูล ที่จะต้องรายงานในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๕.๒.๑. ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตาม โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคลโรงเรียนบ้านคูบ ระยะ ๒ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖

๕.๒.๒. แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖

๕.๒.๓. ผลการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้องด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

๕.๒.๔. ข้อขัดข้อง ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล