



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๗



โรงเรียนบ้านคูบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑

สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

โรงเรียนบ้านคูบ ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในกรอบระยะเวลา ๒ ปีงบประมาณ โดยมีสาระสำคัญประกอบด้วย ที่มาและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานตลอดจน แผนงานโครงการ กิจกรรมที่รองรับการดำเนินการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายโครงการและผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลจะเป็นกลไก สำคัญเพื่อขับเคลื่อนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านคูบ ไปสู่การ ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

โรงเรียนบ้านคูบ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๗ ฉบับนี้ จะใช้เป็นแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเกิดความเป็นธรรม สร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอันนำไปสู่การบริหารทรัพยากร บุคคลที่มีคุณธรรมที่มีความโปร่งใส

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 ๒๕๖๖-๒๕๖๗	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 ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 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 โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่าง ยั่งยืน ให้กับหน่วยงาน ดังนั้น โรงเรียนบ้านคูบ จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากร ทั้งการให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้การ บริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีระบบการบริหารและ การปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส มีคุณธรรม และมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของโรงเรียนมา เป็นกรอบและทิศทางในการกำหนด แนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้อง กับประเด็นยุทธศาสตร์ และสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จึงจำเป็นต้องมี การวางแผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านคูบ

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑.๒.๑ วัตถุประสงค์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๑.๒.๒ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น
- ๑.๒.๓ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๑.๓ การกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านคูบ

โรงเรียนบ้านคูบ กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีความสอดคล้องกับ ประเด็น ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งกำหนดแนวทางการดำเนินงานใน

ประเด็นต่าง ๆ ไว้ดังนี้ ๑) การวางแผนกำลังคน ๒) การสรรหาคณบดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตาม ภารกิจของ
หน่วยงาน ๓) การพัฒนาบุคลากร ๔) การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ๕) การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๖) การ
บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๗) การประเมินผลงานการปฏิบัติงานและ ๘) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย
ของบุคลากรในหน่วยงาน เมื่อดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเสร็จเรียบร้อยแล้ว
โรงเรียนบ้านคูบ โดยผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคูบ ได้ประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นแผนระยะ ๒ ปีงบประมาณ

๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๔.๑ โรงเรียนบ้านคูบ ได้มีแผนการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์
และ กลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๔.๒ โรงเรียนบ้านคูบ ได้มีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมี
ประสิทธิภาพ

๑.๔.๓ บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ
ในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ

๑.๔.๔ โรงเรียนบ้านคูบ ได้มีเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๔.๕ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

บทที่ ๒

แนวคิดและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

โรงเรียนบ้านคูบได้จัดทำแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคลโดยได้นำกรอบแนวคิดและนโยบายที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๗ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการโรงเรียนบ้านคูบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ แนวคิดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑.๑ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้าน บุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้ง การพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและ สุขภาพจิต ที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการ ทำงาน ด้วยเหตุสุขภาพเกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

๒.๑.๒ ความสำคัญของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑.๒.๑ ทำให้มีบุคลากรเพียงพอเนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะต้องมี การวางแผนทรัพยากรมนุษย์โดยมีการทำนายความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตซึ่งต้องสัมพันธ์กับ ทิศทางและแผนงานขององค์กรตลอดจนกิจกรรมขององค์กรที่คาดว่าจะมีในอนาคตนอกจากนี้ยังต้อง คำนึงถึงตลาดแรงงานของทรัพยากรมนุษย์เพื่อที่จะคาดการณ์ได้ว่าองค์กรมีความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ประเภทใด จำนวนเท่าใด เมื่อใด ทำให้สามารถวางแผนการรับคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนาและการ หาทรัพยากรอื่นมาทดแทนตามจำเป็น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรทำงานอย่างเพียงพอตามความจำเป็น และมีบุคลากรที่ทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ตามทิศทางและ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

๒.๑.๒.๒ ทำให้ได้คนดีและมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะนำมาสู่กระบวนการสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เป็นคนดีและมี ความสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

๒.๑.๒.๓ ทำให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรนับเป็น บทบาทหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับคนที่ทำงาน ในองค์กร ทั้งคนที่รับเข้ามาทำงานใหม่และคนที่ทำงานอยู่เดิมเพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ให้ทำงานได้ ทำงานเป็นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและทำงานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ใน การบริหารองค์กร

๒.๑.๒.๔ ทำให้มีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะทำให้เกิดการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพเป็นการดึงดูดและรักษาคนให้คงอยู่กับองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กร

๒.๑.๒.๕ ทำให้เกิดการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของบุคลากรในการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์จะมีการวางกฎระเบียบด้านวินัยของบุคลากรหรือคนทำงานให้เป็นไปตามสภาพลักษณะงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร

๒.๑.๒.๖ ทำให้เกิดการประเมินผลงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุน คนทำงานดีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีการกำหนดกระบวนการประเมินผลงานของบุคลากรที่ดีและเป็นธรรมจะส่งผลให้มีการให้รางวัลการเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดีและการลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดีและก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรอันเป็นการสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑.๒.๗ ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานด้วยกันและคนทำงานกับผู้บริหาร เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนทำงานด้วยกันและระหว่างคนทำงานกับผู้บริหารหรือแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานและเป็นการลดความขัดแย้งและกรณีพิพาทต่าง ๆ ที่จะส่งผลลบต่อองค์กร

๒.๑.๓ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การคาดคะเนความต้องการกำลังคนขององค์กรล่วงหน้าว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร และต้องการเมื่อไรและมีปัจจัยใดบ้างเป็นเครื่องกำหนดการวางแผนกำลังคน

๒.๑.๓.๑ การพิจารณาเป้าหมาย และแผนขององค์กร (Goals and plans of Organization) งานขั้นแรกสำหรับนักวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ การศึกษาและพิจารณาแผนกลยุทธ์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ศึกษานโยบายสาธารณะแนวโน้มทางด้านการเมือง 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) ในขั้นตอนนี้ นักวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะพิจารณาถึงจำนวน และประเภทของพนักงานที่องค์กร 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. แนวคิดและทิศทางการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนบ้านคูบ

๑. พระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร รัชกาลที่ ๑๐

๑.๑ มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง ความรู้ความเข้าใจต่อบ้านเมือง ยึดมั่นใน ศาสนา มั่นคงในสถาบัน พระมหากษัตริย์มีความเอื้ออาทรต่อครอบครัวและชุมชนของตน

๑.๒ มีพื้นฐานชีวิต ที่มั่นคง - มีคุณธรรม ๔ รู้จักแยกแยะสิ่งผิด-ชอบ/ชั่ว-ดี ปฏิบัติแต่สิ่งที่ดี ชอบสิ่งที่ดีงามปฏิเสธสิ่งที่ผิด - สิ่งชั่ว ช่วยกันสร้าง คนดีให้แก่บ้านเมือง

๑.๓ มีงานทำมีอาชีพ การเลี้ยงดูลูกหลานในครอบครัวหรือการฝึกฝนอบรมในสถานศึกษา ต้องมุ่งให้เด็กและเยาวชน รักงาน สู้งาน ทำงานสำเร็จ การฝึกฝนอบรมทั้งในหลักสูตรและนอกหลักสูตรต้องมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนทำงานเป็นและมีงานทำในที่สุดต้องสนับสนุนผู้สำเร็จหลักสูตรมีอาชีพมีงานทำจนสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัว

๑.๔ เป็นพลเมืองดีการเป็นพลเมืองดีเป็นหน้าที่ของทุกคนครอบครัว สถานศึกษาและสถานประกอบการต้องส่งเสริมให้ทุกคนมีโอกาสในการทำหน้าที่เป็นพลเมืองดีการเป็นพลเมืองดี “เห็นอะไรที่จะทำเพื่อบ้านเมืองได้ก็ควรทำ”

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีเป้าหมายดังนี้

๑.๑ คนทุกช่วงวัยมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น การจัดกิจกรรมของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สะท้อนความรักและการดำรงรักษาสถาบันหลักของชาติและการยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การจัดการเรียนการสอน/ กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมือง (Civic Education) และส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมเป็นต้น

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

๑.๓ คนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษาการดูแลและป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่มีตัวชี้วัดที่สำคัญเช่นสถานศึกษาที่จัดกระบวนการเรียนรู้และปลูกฝังแนวทางการจัดการความขัดแย้งโดยแนวทางสันติวิธีเพิ่มขึ้นมีการจัดการเรียนการสอน/กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับภัยคุกคามในรูปแบบใหม่เพิ่มขึ้นมีระบบกลไกและมาตรการที่เข้มแข็งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามในรูปแบบใหม่และผู้เรียนในสถานศึกษาที่มีคติ 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 สัดส่วนการผลิตกำลังคนระดับกลางและระดับสูงจำแนกตามระดับ/ประเภท การศึกษาในสาขาวิชา ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละของ สถาบันการศึกษาจัดการศึกษารูปแบบ ทวิภาคี/สหกิจศึกษา/หลักสูตรโรงเรียนในโรงงาน ตามมาตรฐานที่กำหนดเพิ่มขึ้นจำนวนหลักสูตรของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาทวิวุฒิ (Dual Degree) เพิ่มขึ้นจำนวนสถาบันอาชีวศึกษาร่วมมือระหว่างรัฐเอกชนสถานประกอบการสมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานที่จัดการศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นต้นและ อุดมศึกษาที่จัดหลักสูตรสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษเพิ่มขึ้นและมีภาคี

เครือข่ายความร่วมมือระหว่างรัฐเอกชนสถานประกอบการสมาคมวิชาชีพและหน่วยงานที่จัดการศึกษาเพิ่มขึ้น เป็นต้น

๒.๓ การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สัดส่วนเงินลงทุนวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชนเมื่อเทียบกับภาครัฐเพิ่มขึ้นสัดส่วนค่าใช้จ่ายการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาเมื่อเทียบกับผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ของประเทศ เพิ่มขึ้น โครงการ/งานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น บุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาต่อประชากร ๑๐,๐๐๐ คนเพิ่มขึ้นนวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์ที่ได้จดสิทธิบัตรและทรัพย์สินทางปัญญาเพิ่มขึ้นและผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้น เป็นต้น โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคือผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขา ที่ตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้านส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการจัดทำแผนผลิตและพัฒนา กำลังคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ :การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
เป้าหมายดังนี้

๓.๑ ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ผู้เรียนที่มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ เพิ่มขึ้นผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีวินัยและมีจิตสาธารณะเพิ่มขึ้นสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าขึ้นไปจัดกิจกรรมสะท้อนการสร้างวินัยจิตสาธารณะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น เป็นต้น

๓.๒ คนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น เด็กแรกเกิด - ๕ ปี มีพัฒนาการสมวัยเพิ่มขึ้นนักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) แต่ ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ ๕๐ ขึ้นไปเพิ่มขึ้นผู้สูงวัยที่ได้รับการการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตเพิ่มขึ้น และมีสาขาและวิชาชีพที่ เปิดโอกาสให้ผู้สูงวัย ได้รับ การส่งเสริมให้ทำงานและถ่ายทอด ความรู้/ประสบการณ์ เพิ่มขึ้น เป็นต้น

๓.๓ สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตร อย่างมีคุณภาพ และ มาตรฐานมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ศูนย์เด็กเล็ก/สถานศึกษาระดับก่อน ประถมศึกษาที่จัด กิจกรรมการเรียนรู้ได้คุณภาพ และมาตรฐานเพิ่มขึ้นสถานศึกษา/สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัด กิจกรรม ที่สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัย และสมรรถนะของเด็ก ที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานคุณภาพเด็กปฐมวัย ของอาเซียนเพิ่มขึ้นสถานศึกษาใน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ เพิ่มขึ้นและสถาบันการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา และ

อุดมศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ เพิ่มขึ้นเป็นต้น

๓.๔ แหล่งเรียนรู้สื่อ ตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัด เวลาและสถานที่ที่มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น แหล่งเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถจัดการศึกษา/จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นสื่อสารมวลชนที่เผยแพร่หรือจัดรายการเพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้นสื่อตำราเรียนและสื่อการเรียนรู้ที่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพจากหน่วยงานที่รับผิดชอบและได้รับการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมจากภาครัฐและเอกชนเพิ่มขึ้นเป็นต้น

๓.๕ ระบบและกลไกการวัดการติดตามและประเมินผลมีประสิทธิภาพมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีระบบและกลไกการทดสอบการวัดและประเมินความรู้ทักษะและสมรรถนะของผู้เรียนทุกระดับ การศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพมีระบบติดตามประชากรวัยเรียนที่ขาดโอกาสหรือไม่ได้รับการศึกษาและผู้เรียนที่มีแนวโน้มจะออกกลางคัน เป็นต้น

๓.๖ ระบบการผลิตครู อาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา ได้มาตรฐานระดับสากลมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีฐานข้อมูลความต้องการใช้ครูแผนการผลิตครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ในระยะ ๑๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๙) จำแนกตามสาขาวิชาขนาดสถานศึกษาและจังหวัดลัดส่วนของ การบรรจุครูที่มาจากการผลิตครูในระบบปิดเพิ่มขึ้นมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เอื้อให้ผู้สำเร็จการศึกษาจาก สาขาวิชาอื่นและพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเข้าสู่วิชาชีพครู เป็นต้น

๓.๗ ครู อาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตาม มาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งได้รับ ๘ การพัฒนาให้ สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพิ่มขึ้นและระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาและการใช้ประโยชน์ จากการพัฒนาเพิ่มขึ้น เป็นต้น โดยได้กำหนดแนว ทางการพัฒนา คือส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้สื่อตำราเรียน และสื่อ การเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ มาตรฐานและประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยไม่จำกัด เวลาและสถานที่ที่สร้างเสริม และปรับเปลี่ยน ค่านิยมของคนไทยให้มีวินัยจิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพัฒนาระบบและกลไกการติดตาม การวัด และประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ และมีแผนงานและโครงการที่สำคัญ เช่น โครงการผลิตครูเพื่อ พัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ :การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา มี
เป้าหมายดังนี้

๔.๑ ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ดัชนีความเสมอภาคของอัตราการเข้าเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามฐานะทาง เศรษฐกิจและพื้นที่ลดความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของ นักเรียนระหว่างพื้นที่/ภาคการศึกษาในวิชาคณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษลดลง เป็นต้น

๔.๒ การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่ทันสมัยสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้ใช้บริการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพและสถานศึกษาทุกแห่งมีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีคุณภาพเป็นต้น

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ :การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
มีเป้าหมายดังนี้

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

๕.๒ หลักสูตรแหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรมและการนำแนวคิดตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษา/สถาบันการศึกษาจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติเพิ่มขึ้นและสื่อสารมวลชนที่เผยแพร่หรือให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น 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 โครงสร้างบทบาทและระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัวชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้มีตัวชี้วัด ที่สำคัญ เช่น มีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและสถานศึกษาให้มีเอกภาพสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เป็นต้น

๖.๒ ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลกระทบต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษามีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาขนาดเล็ก/สถานศึกษาที่ต้องการความช่วยเหลือและพัฒนาเป็นพิเศษอย่างเร่งด่วนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกลดคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐานของผู้เรียนที่เรียนในกลุ่มสถานศึกษาที่เข้าสู่ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่สูงขึ้น เป็นต้น

๖.๓ ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น จำนวนองค์กรสมาคมมูลนิธิหรือหน่วยงานอื่นที่เข้ามาจัดการศึกษาหรือร่วมมือกับสถานศึกษาทั้งของรัฐเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นและสัดส่วนการมีส่วนร่วมสนับสนุนการศึกษาของภาคเอกชนภาคประชาชนและภาคีเครือข่ายเมื่อเทียบกับรัฐจำแนก ตามระดับการศึกษาสูงขึ้น เป็นต้น

๖.๔ กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากร ทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียนสถานศึกษาและความต้องการกำลังแรงงานของประเทศมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีกฎหมายกฎระเบียบและระบบการ จัดสรรเงินเพื่อการศึกษาที่เอื้อและสนองตอบคุณลักษณะ ที่แตกต่างกันของผู้เรียนความต้องการกำลังแรงงานและสภาพปัญหาที่แท้จริงของประเทศมีรูปแบบ/แนวทางกลไกการจัดสรรงบประมาณผ่านด้านอุปสงค์และอุปทานในสัดส่วนที่เหมาะสม เป็นต้น

๖.๕ ระบบบริหารงาน บุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความ เป็นธรรมสร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาที่มีครูเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นครู/ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน/ผู้ประกอบการ ที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นและสถานศึกษามีบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น เป็นต้น โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษาพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและมีแผนงานและโครงการสำคัญ 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 จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ค้นพบประสบการณ์ ความสนใจความถนัดในอาชีพของตนเองด้วยการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ทั้งในห้องเรียนสถานประกอบการรวมทั้งการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มและห้องดิจิทัลให้คำปรึกษาแนะนำ

๒.๓ พัฒนาและบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลฐานสมรรถนะสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนเพื่อสร้างความฉลาดรู้ด้านการอ่านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสร้างตระหนักรู้ความคิดแบบเป็นเหตุเป็นผลให้นักเรียนไทยสามารถแข่งขันได้กับนานาชาติ

๒.๔ พัฒนาทักษะดิจิทัลและภาษาคอมพิวเตอร์ (Coding) สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมดิจิทัลในโลกยุคใหม่

๒.๕ พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์หน้าที่พลเมืองและศีลธรรมให้มีความทันสมัยน่าสนใจเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนควบคู่ไปกับการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ของท้องถิ่นและการเสริมสร้างวิถีชีวิตของความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

๒.๖ จัดการเรียนรู้ตามความสนใจรายบุคคลของผู้เรียนผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่หลากหลายและแพลตฟอร์มการเรียนรู้อัจฉริยะที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอน คุณภาพสูงรวมทั้งมีการประเมินและพัฒนาผู้เรียน

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

๒.๘ ปรับโฉมศูนย์วิทยาศาสตร์และศูนย์การเรียนรู้ให้มีรูปลักษณะที่ทันสมัยสวยงามร่มรื่น จูงใจ ให้เข้าไปใช้บริการโดยมีมุมค้นหาความรู้ด้วยเทคโนโลยีทันสมัยมุมจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์คิดวิเคราะห์ของผู้เรียนหรือกลุ่มผู้เรียนและการร่วมกิจกรรมกับครอบครัวหรือจัดเป็นฐานการเรียนรู้ด้านต่างๆ ที่ผู้เรียนและประชาชนสามารถมาลงทะเบียนเข้าร่วมกิจกรรมและได้รับเอกสารรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องหรือสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) ได้รวมทั้งมีบริเวณพักผ่อนที่มีบริการลักษณะบ้านสวนกาแฟเพื่อการเรียนรู้เป็นต้น

๒.๙ ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้มีการนำผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

๒.๑๐ พัฒนาระบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะและผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน

๓. การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย

๓.๑ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการส่งต่อไปยังสถานศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะระดับการศึกษาภาคบังคับ เพื่อป้องกันเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคัน

๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุตั้งแต่ ๓ ปีขึ้นไปทุกคน เข้าสู่ระบบการศึกษาเพื่อรับการพัฒนาด้านมีคุณภาพตามศักยภาพตามวัยและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบโดยบูรณาการความร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓.๓ พัฒนาข้อมูลและทางเลือกที่หลากหลายให้กับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษและกลุ่มเปราะบางรวมทั้งกลุ่ม NEETs ในการเข้าถึงการศึกษา การเรียนรู้ และการฝึกอาชีพอย่างเท่าเทียม

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 พัฒนาสมรรถนะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการ 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) ภายใต้อศูนย์พัฒนาอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการ และพัฒนาศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการด้านอาชีพทั้งผู้เรียนอาชีวศึกษาและประชาชนทั่วไป 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 พัฒนาหลักสูตรอาชีพสำหรับกลุ่มเป้าหมายผู้อยู่อยู่นอกระบบโรงเรียนและประชาชนที่สอดคล้องมาตรฐานอาชีพ 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 รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล

๕.๔ พัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

๕.๕ เร่งรัดการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม

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 และบุคลากรทางการศึกษา จากโรคภัยต่าง 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 และได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสำหรับการศึกษาต่อ 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 ให้นำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นสมรรถนะไปใช้ตามศักยภาพของสถานศึกษาให้สามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบท

๓.๒ พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วงวัย สามารถจัดการตนเอง มีการคิดขั้นสูงมีความสามารถในการสื่อสาร สามารถจัดระบบและกระบวนการทำงานของตนเองและร่วมกับผู้อื่น โดยใช้การรวมพลังทำงานเป็นทีม เป็นพลเมืองที่ดี มีศีลธรรม และอยู่ร่วมกับธรรมชาติ และวิทยาการ

อย่างยั่งยืนมทั้งมีความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๓.๓ จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ นำไปสู่การมีอาชีพ มีงานทำ และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๓.๔ ส่งเสริม และพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียน ให้ควบคู่การเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 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 และแสวงหาการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับเพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๔.๔ ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะโรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ และโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

๔.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และปรับกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ (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 และเด็กพิการที่ค้นพบจากการปฎิหมุดบ้านเด็กพิการให้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษา

๔. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ เน้นสมรรถนะและการจัดทำกรอบหลักสูตร รวมทั้งจัดกระบวนการเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมืองและศีลธรรม ให้เหมาะสมตามวัยของผู้เรียน

๕. จัดการอบรมครูโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินครู

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

๗. ยกระดับคุณภาพของนักเรียนประจำพักนอน สำหรับโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่สูง ห่างไกลและถิ่นทุรกันดาร

๘. มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ทุกระดับ

๙. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อสร้างความเข้มแข็ง โดยการจัดสรรกรอบเงินงบประมาณ (Block Grant) ตามหลักธรรมาภิบาล ให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

บทที่ ๓ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนบ้านคูประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๖๗

การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ และสมรรถนะสูงจะเป็นการสร้างการแข่งขันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับองค์กร และช่วยให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์ตาม วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ โรงเรียนบ้านคู ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้ ๑. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนบ้านคู ๒. การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓. ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนบ้านคู

ชื่อโรงเรียน	บ้านคู
ที่อยู่	๑๘๘ หมู่ ๑๐ ตำบลคู อำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๓๐
สังกัด	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑
โทรศัพท์	๐๔๕๘๒๖๑๔๖ E-mail : bankoob๓๓๑๓๐@gmail.com

วิสัยทัศน์ ภายในปี ๒๕๖๗ โรงเรียนบ้านคู จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณธรรมนำความรู้สู่คุณภาพสากล บนพื้นฐานความพอเพียง เคียงคู่การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ

พันธกิจ

- พัฒนาคุณภาพการศึกษาและจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษา
- ส่งเสริมและพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สู่มืออาชีพ
- พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยการมีส่วนร่วม ๓ ประสาน คือ ชุมชนส่งเสริม เพิ่มประสิทธิภาพครู มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียน
- ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
- ยกระดับการศึกษาสู่สากล

เป้าประสงค์

- ประชากรในวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและ ได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ
- ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ มีขวัญ กำลังใจ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
- ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา
- ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกของความเป็นไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ปรัชญาโรงเรียน	๕. ผู้เรียนมีคุณภาพตามหลักสูตรและมาตรฐานสากล
คตินิยมประจำโรงเรียน	ปัญญาเป็นแสงสว่างในโลก
โรงเรียน	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 เกิดการพัฒนาจากนี้ยังเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ และความชำนาญเฉพาะด้าน อันเกิดจาก ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และเป็นผู้ดำเนินการ หรือมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินการการจัดกิจกรรมต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่องอันแสดงให้เห็นถึงจุดแข็งอีกหลาย ประการของบุคลากรโรงเรียนบ้านคูบ ทั้งในส่วนของการทำงานที่มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายความเป็นผู้นำในการคิดการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจรวมถึงเป็นการพัฒนาตนเองในหลายด้านอาทิด้านมนุษยสัมพันธ์ซึ่งต้องติดต่อสื่อสารและทำงานร่วมกับคนจำนวนมากและด้านคุณธรรมจริยธรรมในตนเอง เช่น ความซื่อสัตย์ 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 ซึ่งไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจได้ดีเท่าที่ควร อีกทั้งในหน่วยงานต้นสังกัดของส่วนราชการต่าง ๆ ยังให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกันส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยกแก่การทำงานหรือการบูรณาการงบประมาณร่วมกัน

นอกจากนี้ประเด็นที่สำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรรวมถึงการพัฒนาในด้านต่าง ๆ นั้นคือการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรไม่ เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)

๑. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรภาครัฐมากขึ้น
๒. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสทำให้โรงเรียนบ้านคูบสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๕. การปรับบทบาทของภาครัฐ ทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๓.๓. การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนบ้านคูบ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗

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. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๖๗)

๓.๔ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และ คาดคะเนเกี่ยวกับความ ต้องการอัตรากำลังเพื่อดำเนินการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการ สูญเสียกำลังคนและใช้ ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดอย่างมีประสิทธิภาพถูกต้องและโปร่งใส

๒. การสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงเรียนบ้านคูบ มีระบบการสรรหา ทรัพยากร บุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดโดยมี แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลโรงเรียนบ้านคูบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

๒.๒ ดำเนินการ สรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกจ้างชั่วคราว และพนักงาน ราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถและ หลากหลายเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงาน

๓. การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนบ้านคูบ พัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพและตามภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะ สมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษาและสามารถดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจุดเน้นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลได้ อย่างมี ประสิทธิภาพโดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีให้สอดคล้องตามความต้องการ และ ความจำเป็นของหน่วยงาน

๓.๒ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เช่นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมปฏิบัติจริง (Active Learning) การพัฒนาครูทั้งระบบ ที่เชื่อมโยงกับการ เลื่อนวิทยฐานะการพัฒนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๔. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพโรงเรียนบ้านคูบ ดำเนินการสร้างทางก้าวหน้า ในสายอาชีพและ สร้างเสริมขวัญกำลังใจโดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดเพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๔.๒ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ผู้ที่มีผลงานเด่นเป็นที่ประจักษ์ มีความประพฤติดี มุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างที่ดี

๔.๓ ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อนโอน ย้ายโดยดำเนินการตามขั้นตอนด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตโรงเรียนบ้านคูบ ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

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 ๒๕๖๖- ๒๕๖๗ 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 ดำเนินดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในสังกัดโดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๘.๑ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยให้แก่บุคลากรในสังกัดโดยจัดกิจกรรมให้ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม การประชุม การจัดทำเอกสาร สื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ

๘.๒ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตอาสา มุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

บทที่ ๔ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลกลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำคำชี้แจง การจัดทำข้อมูลสถานศึกษาอย่างชัดเจนและจัดทำแบบสำรวจข้อมูลให้มีความครอบคลุม เป้าประสงค์ มีการวางแผนอัตรากำลังและบริหารจัดการอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดร้อยละของสถานศึกษาที่ได้รับการสำรวจสภาพอัตรากำลังและการสำรวจ วิชาเอก ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป้าประสงค์ โรงเรียนบ้านคูบ มีการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมเข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ อัตรากำลัง การกิจและทิศทางการพัฒนาสำนักงานเขตฯ ตัวชี้วัดร้อยละหน่วยงานที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผน ค่าเป้าหมายปี ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามความต้องการขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเป้าประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตัวชี้วัดร้อยละของการพัฒนา ศักยภาพผู้บริหาร ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๗ ร้อยละ ๙๐ และปี ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาครูผู้สอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เป้าประสงค์ ครูผู้สอน ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตัวชี้วัด ร้อยละของการพัฒนา ศักยภาพครูผู้สอน ค่าเป้าหมายปี ๒๕๖๖-๒๕๖๗ ร้อยละ ๙๐ และปี ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เป้าประสงค์ บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตัวชี้วัด ร้อยละของ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๗ ร้อยละ ๙๐ และปี ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เป้าประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตัวชี้วัด ร้อยละ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของครูตามหลักธรรมาภิบาล เป้าประสงค์ ครู มีระเบียบ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตัวชี้วัด ร้อยละของครูที่ ปฏิบัติตามระเบียบวินัยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐

กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เป้าประสงค์บุคลากรทางการศึกษามีระเบียบ วินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตัวชี้วัด ร้อยละ

ของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมและมีจรรยาบรรณวิชาชีพ ค่า
เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างค่านิยมในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบการประเมินผล เป้าประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีค่านิยมใน
การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตัวชี้วัด ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ ค่าเป้าหมาย
ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงระบบการประเมินผล เป้าประสงค์ ครูมีค่านิยมในการท างานแบบมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ ตัวชี้วัด ร้อยละของครูที่ปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์ ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและ ปรับปรุงระบบการประเมินผล เป้าประสงค์ บุคลากรทางการศึกษามีค่านิยม
ในการท างานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์ ค่า
เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม ภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
และผู้มารับบริการ เป้าประสงค์โรงเรียนบ้านคูบ ส่งเสริมให้ มีการปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม ภายใน
สำนักงาน ตัวชี้วัด ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนบ้านคูบ และผู้รับบริการที่มีต่อการปรับปรุงภูมิ
ทัศน์ ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐

บทที่ ๕ การติดตามและรายงานผลการดำเนินการ

การปฏิบัติงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านคูบ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๗ จะเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ต้องมีการติดตามและประเมินผลเพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผล ของการดำเนินการและสามารถแก้ไข ปัญหา อุปสรรคที่ อาจจะเกิดขึ้นและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการ ดำเนินงานให้ สอดคล้องกับสถานการณ์บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จึงได้ กำหนดกรอบแนวทางใน การติดตามและการรายงานผลการ ประเมินไว้ดังนี้

๕.๑ การติดตามผลการดำเนินงาน การติดตามผลการดำเนินงานของแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของโรงเรียนบ้านคูบ ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๗ จะเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหาร และผู้ที่รับผิดชอบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ทราบความก้าวหน้าของการ ดำเนินตามแผนที่กำหนด โดยดำเนินการติดตามผลการ ดำเนินเป็นรายเดือนรายไตรมาสและรายปีและสอบถาม ความพึงพอใจของ บุคลากรโรงเรียนบ้านคูบ ที่มีต่อแผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan) เพื่อใช้ติดตาม และประเมินผลการ ดำเนินงาน

๕.๒ การรายงานผลการรายงานผลการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนการบริหาร และพัฒนา ทรัพยากรบุคคลโรงเรียนบ้านคูบ ระยะ ๒ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๗ เพื่อประโยชน์ใน การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและ อนาคตโดยให้มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายเดือนรายไตรมาสและรายปีตามน้ำหนัก/ ระดับ ความสำคัญของข้อมูล ที่จะต้องรายงานในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๕.๒.๑. ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตาม โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนการบริหาร และ พัฒนาทรัพยากร บุคคลโรงเรียนบ้านคูบ ระยะ ๒ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๗

๕.๒.๒. แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และผลการ ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๗

๕.๒.๓. ผลการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้องด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล

๕.๒.๔. ข้อขัดข้อง ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล