



แผนการบริหาร และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗



โรงเรียนโพธิ์ตากพิทยาคม
อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย

คำนำ

โรงเรียนโพธิ์ตากพิทยาคม ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามความต้องการและความจำเป็นในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทุกตำแหน่งทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัด ให้มีความรู้ ความสามารถมีสมรรถนะสอดคล้องตามความต้องการ ความจำเป็น และเป้าหมายของหน่วยงานทุกระดับ ครอบคลุมประเด็นยุทธศาสตร์จุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนโพธิ์ตากพิทยาคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นกรอบภารกิจสำคัญของโรงเรียนโพธิ์ตากพิทยาคม ที่จะต้องดำเนินงานโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของกระทรวงศึกษาธิการ ต่อไป

โรงเรียนโพธิ์ตากพิทยาคม

เรื่อง	สารบัญ	หน้า
คำนำ		ก
สารบัญ		๗
ส่วนที่ ๑ บทนำ		๑
ข้อมูลทั่วไป		๑
ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา		๓
ส่วนที่ ๒ มาตรการและแนวดำเนินการ		๕
นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		๖
เป้าประสงค์		๖
ตัวชี้วัด		๖
มาตรการและแนวทางการดำเนินการ		๗
ส่วนที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล		๑๐
ส่วนที่ ๔ การขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล		๑๕

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนโพธิ์ตากพิทยาคม อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาหนองคาย โทร. ๐๔๒-๔๘๓๑๓๓ ตั้งอยู่บริเวณที่ดินสาธารณประโยชน์ เลขที่ ๓๗ หมู่ที่ ๗ บ้านศรีวิไล ตำบลโพธิ์ตาก อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย โดยสภาตำบลบริจาคให้และสร้างอาคารชั่วคราวให้ ๑ หลัง บนเนื้อที่ ๓๒ ไร่ ๑๐๐ ตารางวา

ปี พ.ศ. ๒๕๒๑ ได้รับงบประมาณสร้างอาคารเรียนชั่วคราว ๑ หลัง

ปี พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้รับงบประมาณสร้างอาคารเรียนถาวรแบบ ๑๐๖ ต. ๑ หลัง

ปี พ.ศ. ๒๕๒๘ โรงเรียนเข้าร่วมโครงการ มพข. รุ่นที่ ๓ ได้รับงบประมาณสร้างอาคารเรียนถาวรแบบ CS๒๐๘๘ ๑ หลัง อาคารอุตสาหกรรม-คหกรรมและอาคารเกษตรกรรม ๒ หลัง

ปี พ.ศ. ๒๕๓๒ โรงเรียนเข้าร่วมโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ค.อมต.สศ.)

ปี พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้รับงบประมาณค่าก่อสร้างบ้านพักแบบ ๘ คน จำนวน ๒ ตัว

ปี พ.ศ. ๒๕๓๖ โรงเรียนได้รับงบประมาณสร้างอาคารเรียนแบบถาวรแบบ ๒๑๖ ล. (ปรับปรุง ๒๙ ๒๙) ๑ หลัง

ปัจจุบันมีอาคารเรียนถาวร ๓ หลัง โรงฝึกงาน ๒ หลัง เรือนเพาะชำ ๑ หลัง บ้านพักครู ๕ หลัง บ้านพักภารโรง ๑ หลัง ห้องน้ำห้องส้วม ๓ หลัง ห้องน้ำห้องส้วมครูอาจารย์ทั้งหมด ๔ แห่ง อาคารสหกรณ์ ๑ หลัง โรงเลี้ยงไก่ ๑ หลัง

สัญลักษณ์โรงเรียนโพธิ์ตากพิทยาคม

คำขวัญ	“เรียนดี กีฬาเด่น เน้นวินัย ใฝ่คุณธรรม”
ปรัชญา	“อต.ตาทิ อต.ตโน นาโถ”
สีธงประจำโรงเรียน	“แดง – น้ำเงิน”
แดง	เป็นสัญลักษณ์ของความสว่างทางปัญญา
น้ำเงิน	เป็นสัญลักษณ์ของความมีคุณธรรม
ตราประจำโรงเรียน	“รูปคบเพลิงและใบโพธิ์”
ต้นไม้ประจำโรงเรียน	“ต้นโพธิ์”
อักษรย่อ	“ พ.ค.”
อัตลักษณ์ประจำโรงเรียน	มีคุณธรรม น้อมนำความพอเพียง
เอกลักษณ์โรงเรียน	บรรยากาศดี มีแหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง
วิสัยทัศน์	

โรงเรียนโพธิ์ตากพิทยาคม ก้าวไกลด้วยวิถีใหม่วิถีคุณภาพ มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งสู่มาตรฐานสากล สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ บูรณาการด้วยศาสตร์พระราชา พัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

พันธกิจ / แผนงาน

๑. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และสร้างเสริมธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
๒. พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นสมรรถนะสาขาวิชาชีพเพื่อให้นักเรียนเกิดทักษะชีวิต ทักษะงาน และการมีงานทำ
๓. ยกระดับคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล
๔. ส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม น้อมนำศาสตร์ พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
๕. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
๖. สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

เป้าประสงค์

๑. สถานศึกษามีนวัตกรรมบริหารจัดการคุณภาพด้วยวิถีใหม่วิถีคุณภาพ
๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๓. พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
๔. สถานศึกษาจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อปลูกฝังระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์การอยู่ร่วมกัน
๕. นักเรียนเกิดทักษะชีวิต ทักษะงาน มีสมรรถนะสาขาวิชาชีพ
๖. หลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการตามมาตรฐานสากล ตอบสนองความ ถนัดและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม
๗. พัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและนักเรียน ใช้ในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ
๘. นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ รักษาสิ่งแวดล้อมและน้อมนำ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๙. ได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
๑๐. พัฒนาสถานศึกษาเพื่อเข้ารับการประเมินรางวัลพระราชทาน
๑๑. พัฒนาวิทยฐานะผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สูงขึ้น
๑๒. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนให้มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)
๑๓. พัฒนาผู้บริหาร ครูและผู้เรียนให้สามารถสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล
๑๔. สถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและผู้เรียนมีขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับชาติ
๑๕. พัฒนานักเรียนที่มีความสามารถพิเศษสู่ความเป็นเลิศ ด้านศิลปะ ด้านดนตรี และ ด้านกีฬา และเข้าร่วมการแข่งขันในเวทีต่างๆ
๑๖. พัฒนานักเรียนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะเพื่อพัฒนานักเรียนในศตวรรษที่ ๒๑
๑๗. พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการประเมิน PISA
๑๘. ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้
๑๙. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และมีค่านิยมที่พึงประสงค์

๒๐. ผู้เรียนมีสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร มีความรู้ที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ (๓R๘C) ตามความถนัดและความสนใจและได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขัน

๒๑. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

๒๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและมีความสามารถในการอำนวยการจัดการเรียนรู้ (Coach)

๒๓. สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยี (Digital Technology) มาสนับสนุนการเรียนรู้

๒๔. สถานศึกษาจัดการศึกษาที่ น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน สู่การปฏิบัติสร้างองค์ความรู้ สร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (SDGs)

๒๕. สถานศึกษามีการบริหารงานด้วยระบบคุณภาพ เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

๒๖. พัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

กลยุทธ์โรงเรียนโพธิ์ตากพิทยาคม

กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารและจัดการศึกษาด้วยวิถีใหม่วิถีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนในศตวรรษที่ ๒๑

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๕ การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่ยั่งยืน

๒. ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวม ๓๑ คน

ข้าราชการครู ๒๔ คน

ผู้บริหาร ๒ คน

ครูผู้สอน ๒๒ คน

บุคลากรทางการศึกษา ๗ คน แบ่งตามตำแหน่ง ดังนี้

- พนักงานราชการ ๑ คน
- ครูอัตราจ้าง ๒ คน
- ครูธุรการ ๑ คน
- ลูกจ้างประจำ ๑ คน
- นักการภารโรง ๑ คน
- แม่บ้าน ๑ คน

ข้อมูลผู้พิการศึกษา

ที่	วุฒิทางการศึกษา	ข้าราชการครู (จำนวน)	บุคลากรทางการศึกษา (จำนวน)	รวม
๑	ระดับปริญญาเอก	๑		๑
๒	ระดับปริญญาโท	๕		๕
๓	ระดับปริญญาตรี	๑๘	๔	๒๒
๔	ต่ำกว่าระดับปริญญา	๓		๓
รวมทั้งสิ้น				๓๑

ระดับการศึกษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้สอน แยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูผู้สอนจำนวน ๒๕ คน แบ่งตามวิชาดังนี้

ที่	วิชา	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			รวมทั้งสิ้น (คน)
		ปริญญาเอก (คน)	ปริญญาโท (คน)	ปริญญาตรี (คน)	
๑	ภาษาไทย	-	-	๒	๒
๒	คณิตศาสตร์	-	๑	๒	๓
๓	วิทยาศาสตร์ทั่วไป	-	-	๑	๑
๔	เคมี	-	-	๒	๒
๕	ชีววิทยา	-	-	๒	๒
๖	ฟิสิกส์	-	-	๑	๑
๗	สังคมศึกษา	-	๑	๑	๒
๘	สุขศึกษาและพลศึกษา	-	-	๓	๓
๙	ดนตรี	-	-	๒	๒
๑๐	นาฏศิลป์	-	-	๑	๑
๑๑	การงานอาชีพ	-	-	๑	๑
๑๒	คอมพิวเตอร์ศึกษา	-	-	๒	๒
๑๓	ภาษาอังกฤษ	-	-	๓	๓
รวมทั้งสิ้น					๒๕

ส่วนที่ ๒

มาตรการและแนวดำเนินการ

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยยึดหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืนและการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติพ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕) แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ และ มุ่งสู่ Thailand ๔.๐ ดังนี้

นโยบายที่ ๑ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

นโยบายที่ ๒ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

นโยบายที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

นโยบายที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ ๕ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

ตามนโยบายที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เริ่มตั้งแต่ประชากรวัยเรียนทุกช่วงวัย ตลอดจนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๑. พัฒนาประชากรวัยเรียนทุกคน ทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงปฐมวัยประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ผู้เรียนที่มีความต้องการดูแลเป็นพิเศษให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคม และสติปัญญา มีศักยภาพ มีทักษะความรู้เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสม สามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าโดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากกระบวนการศึกษาแล้วรวมถึงความตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลายและการพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภทเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีลักษณะนิสัย มีความรักในสุขภาพและพลานามัยและพัฒนาทักษะด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ และกีฬาเพื่อการอาชีพ

๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิต ในศตวรรษที่ ๒๑ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพและหน้าที่ของตน โดยครูต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และเป็นต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรมพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจและแนะวิธีเรียนรู้

และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้แบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

เป้าประสงค์

๑. หลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ
๒. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรมรวมถึง การวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิต ที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้
๓. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม
๔. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
๕. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดีสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
๖. ครูเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้
๗. ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ตัวชี้วัด

๑. ผู้เรียนทุกระดับมีสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ (๓R๘C)
๒. ร้อยละของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ ที่มีคะแนนผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานระดับชาติ (NT) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด
๓. ร้อยละของผู้เรียนที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นขั้นพื้นฐาน (O-NET) มากกว่าร้อยละ ๕๐ ในแต่ละวิชาเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา
๔. ร้อยละผู้เรียนที่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕ มีทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำตามความถนัด และความต้องการของตนเอง มีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ วางแผนชีวิตและวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมและนำไปปฏิบัติได้
๕. ผู้เรียนทุกคนมีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม
๖. ผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดีสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
๗. ครูมีการเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้

มาตรการและแนวทางการดำเนินการ

๑. พัฒนาหลักสูตรทุกระดับการศึกษา
๒. การพัฒนาศักยภาพ และคุณภาพของผู้เรียน
๓. นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้สนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนทุกระดับการจัดการศึกษา

๔. การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามมาตรการและแนวทางการดำเนินการที่ ๔. การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพครูจึงต้องดำเนินการตั้งแต่การผลิตและการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องร่วมมือกับสถาบันการผลิตครูในการผลิต และพัฒนาครูให้เป็นไปตามเป้าประสงค์มีการดึงดูด คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพมีระบบการพัฒนา ศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือนเส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และประเมินครูจากการวัดผลงานการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง

๑. การผลิตครูที่มีคุณภาพ

การผลิตครูที่มีคุณภาพ เป็นมาตรการการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการผลิตครูให้ผลิตครูที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูมีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และเป็นต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

(๑) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสร้างความร่วมมือกับสถาบันการผลิตครู วิเคราะห์ความขาดแคลน ความต้องการครูของสถานศึกษา

(๒) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมมือกับสถาบันการผลิตครูวางแผนวิเคราะห์หลักสูตรให้สอดคล้องกับแผนความต้องการ

(๓) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสนับสนุนทุนการศึกษาให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษา ที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูเข้ารับการศึกษากับสถาบันการผลิตครู

(๔) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานติดตาม และประเมินผล การผลิตครูอย่างเป็นระบบ

๒. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นมาตรการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องดำเนินการเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพและหน้าที่ของตน โดยพัฒนาให้เป็นครูเป็นครุยุคใหม่ ปรับบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” หรือ “ผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้” ปรับวิธีสอน ให้เด็กสามารถแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำกิจกรรมในชั้นเรียนทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจแนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้แบบกิจกรรม และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

(๑) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม

สนับสนุนให้ครูศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง (Need Assessment) เพื่อวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบและครบวงจร

(๒) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดให้มีหลักสูตรและกรอบแนวทางในการพัฒนาครูที่เชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path)

(๓) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา สถาบันครูพัฒนา หรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดทำหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ตรงตามความต้องการและความขาดแคลน

(๔) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวางแผนและเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดที่เชื่อมโยงความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path)

(๕) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

(๖) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ทักษะด้านการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) การสอนดิจิทัล (Digital Pedagogy) ทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ ทักษะสื่อสารภาษาที่ ๓ สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ของตน

(๗) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมพัฒนาและยกระดับความรู้ภาษาอังกฤษของครูที่สอนภาษาอังกฤษ โดยใช้ระดับการพัฒนาทางด้านภาษา (Common European Framework of Reference for Languages : CEFR) ตามเกณฑ์ที่กำหนด

(๘) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูให้สามารถออกแบบการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการวัดประเมินผลที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง(Higher Order Thinking) ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning)

(๙) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความแตกต่าง (Differentiated Instruction)

(๑๐) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะในการสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking)

(๑๑) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๑๒) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคลและตามสภาพและประเภทของความพิการ

(๑๓) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองผ่านระบบ Online และแบบ Face-to-Face Training

(๑๔) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปรับปรุงระบบตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพและประเมินประสิทธิผล ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความมุ่งหมาย และหลักการจัดการศึกษา ข้อกำหนดด้านคุณภาพ และแผนการศึกษาแห่งชาติ

(๑๕) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบตั้งแต่การจัดทำฐานข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา จนถึงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๑) พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูผ่านระบบดิจิทัลเพื่อใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภททั้งระบบ

๒) พัฒนาหลักสูตร เนื้อหาดิจิทัล (Digital Content) ในสาขาที่ขาดแคลน เช่น การพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง การจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และผู้เรียนที่มีความแตกต่าง เป็นต้น

๓) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบดิจิทัล

๔) พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล ระบบบริหารจัดการผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภททั้งระบบ

๕) พัฒนาครูให้มีความชำนาญในการสอนภาษาอังกฤษ และภาษาคอมพิวเตอร์(Coding)

ส่วนที่ ๓

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนโพธิ์ตากพิทยาคม กำหนดแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัด โดยจัดทำโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งคำนึงถึงความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และผลการดำเนินงานทั้งยุทธศาสตร์ชาติ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตอบสนองตามความต้องการจำเป็นของโรงเรียนโพธิ์ตากพิทยาคมเป็นสำคัญ โดยกำหนดโครงการที่ครอบคลุมทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนโพธิ์ตากพิทยาคม ได้บริหารจัดการเพื่อสนองตอบต่อนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนโพธิ์ตากพิทยาคม โดยจัดทำโครงการรองรับงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น ๑ โครงการ โดยมีรายละเอียดโครงการ ดังนี้

ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนากลุ่มงานบริหารงานบุคคล

สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ :

ศธ.๑. ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๑ พัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษามุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เป็นสำคัญ

สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ :

สพฐ. ๑๐. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑๐.๑ พัฒนาผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรส่วนกลาง ให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบายสู่การปฏิบัติ และมีทักษะในการบริหารสถานการณ์

๑๐.๓ พัฒนาสมรรถนะครู ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้ จิตวิญญาณความเป็นครู และทักษะอื่นที่จำเป็น

๑๐.๔ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และสมรรถนะด้านวิชาการ ด้านทักษะสอดคล้องกับพันธกิจและกลยุทธ์ สพม.หนองคาย ปี ๒๕๖๗ :

พันธกิจ สพม.หนองคาย

๒. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนอง ทิศทางการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ สพม.หนองคาย

๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

นโยบายและจุดเน้น สพม.หนองคาย ปี ๒๕๖๗ :

กลยุทธ์ที่ ๒ ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

๒.๓ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีมีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

กลุ่มงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานบริหารงานบุคคล

ผู้รับผิดชอบโครงการ : นางธาริณี นามแสง และครูกลุ่มงานบริหารงานบุคคล

ลักษณะโครงการ ☐ ใหม่ ☒ ต่อเนื่อง

ระยะเวลาดำเนินการ : พฤษภาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘

๑. หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ตามหมวด ๗ ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสากลที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีความพร้อมและเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล ประกอบกับการพัฒนาให้เป็นไปตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อรองรับการประเมินภายนอก

โรงเรียนโพธิ์ตากพิทยาคมจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐานพุทธศักราช ๒๕๕๑ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญคุณครูและ บุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการ ศึกษา ตลอดถึงสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อโรงเรียน กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ในฐานะ ที่เป็นฝ่ายงานหลักในการบริหารจัดการ ดูแล และพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพ พร้อม ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่คณะผู้บริหาร คณะครู นักเรียน และผู้ปกครอง ตลอดถึงหน่วยงานและ องค์กรต่างๆที่เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนต่อไป อีกทั้งเป็นการดูแล บำรุงรักษาส่งเสริมให้ทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความเสียสละและ อุทิศตนอย่าง เต็มที่ในการ ปฏิบัติราชการ ด้วยเหตุนี้ฝ่ายบริหารงานบุคคลจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสู่การบริการตามมาตรฐานสากล เพื่อพัฒนาศักยภาพในการ ทำงานโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับโรงเรียนและหน่วยงานเครือข่าย ตลอดถึงเป็น การเปิดโลกทัศน์ใน การ เรียนรู้แหล่งเรียนรู้ให้แก่คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้นมา

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อพัฒนาระบบงานบุคลากร และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
- ๒.๒ เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองโดยการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษา
- ๒.๓ เพื่อจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ที่ใช้ในการบริหารงานกลุ่มงานบริหารงานบุคคล

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เชิงปริมาณ

- ๓.๑.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๓๐ คน

๓.๒ เชิงคุณภาพ

- ๓.๒.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

- ๓.๒.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เข้ารับการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน

๓.๒.๓ กลุ่มงานบริหารงานบุคคลมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ใช้ในการบริหารงานกลุ่มงานบริหารงานบุคคล

๔. วิธีดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	สถานที่	ผู้รับผิดชอบ
๑.	การพัฒนา ๑) กิจกรรมศึกษาดูงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๒) กิจกรรมพัฒนาสื่อวัสดุอุปกรณ์ของกลุ่มงานบริหารงานบุคคล ๓) กิจกรรมการอบรมพัฒนาวิชาชีพครู	พ.ค. ๖๖-เม.ย. ๖๗	โรงเรียนโพธิ์ตากพิทยาคม	นางธาริณี นามแสง และ ครูกลุ่มงานบริหารงานบุคคล

๕. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ พฤษภาคม ๒๕๖๗ – เมษายน ๒๕๖๘

๖. งบประมาณ ๑๑๐,๒๖๕ บาท (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นสองร้อยยี่สิบห้าบาทถ้วน)

๖.๑ งบประมาณจาก สพม. จำนวนบาท (.....)

๖.๒ เงินงบประมาณจัดสรร จาก สพฐ. จำนวนบาท (รอจัดสรรงบประมาณ)

รายละเอียดการใช้งบประมาณ (ขออนุมัติให้จ่ายทุกรายการ)

กิจกรรมและรายละเอียดในการใช้งบประมาณ	งบประมาณ	งบประมาณจำแนกตามหมวดรายการ		
		ค่าตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ
การพัฒนา	(๑๑๐,๒๖๕)			
๑) กิจกรรมศึกษาดูงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๕๐,๐๐๐		๕๐,๐๐๐	
๒) กิจกรรมพัฒนาสื่อวัสดุอุปกรณ์ของกลุ่มงานบริหารงานบุคคล	๔๕,๐๐๐			๔๕,๐๐๐
๓) กิจกรรมการอบรมพัฒนาวิชาชีพครู	๑๕,๒๖๕	๒,๐๐๐	๑๓,๒๖๕	
รวมทั้งสิ้น	๑๑๐,๒๖๕	๒,๐๐๐	๖๓,๒๖๕	๔๕,๐๐๐

๗. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

๗.๑ ปัจจัยความเสี่ยง

๗.๑.๑ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง

๗.๑.๒ ไม่มีงบประมาณ ขาด/อุปกรณ์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

๗.๒ แนวทางการบริหารความเสี่ยง

๗.๒.๑ ขอความร่วมมือผู้อำนวยการโรงเรียนในการกำกับ ติดตาม และประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง

๗.๒.๒ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาตนเอง

๘. การวัดและประเมินผล

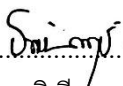
ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ๙๐ สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล	๑. แบบประเมินนิเทศติดตาม ๒. แบบสรุปรายงานข้อมูล
๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ๙๐ ได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน	การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล	๑. แบบประเมินนิเทศติดตาม ๒. แบบสรุปรายงานข้อมูล ๓. แบบรายงานการไปราชการ
๓. กลุ่มงานบริหารงานบุคคลมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ใช้ในการบริหารงานกลุ่มงานบริหารงานบุคคล	การนิเทศติดตาม ตรวจสอบ	๑. แบบสรุปข้อมูล

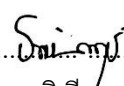
๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

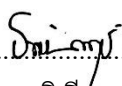
๙.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๙.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน

๙.๓ กลุ่มงานบริหารงานบุคคลมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ใช้ในการบริหารงานกลุ่มงานบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ..... ผู้เขียนโครงการ
(นางธาริณี /นามแสง)

ลงชื่อ..... ผู้เสนอโครงการ
(นางธาริณี /นามแสง)

ลงชื่อ..... ผู้เห็นชอบโครงการ
(นางธาริณี /นามแสง)

ลงชื่อ..... ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายเจษฎา ขามรัตน์)

ลงชื่อ..... ผู้อนุมัติโครงการ
(นายคำนึง เลื่อนแก้ว)

ส่วนที่ ๔

การขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ของโรงเรียนโพธิ์ตากพิทยาคม กำหนดขึ้นโดยคำนึงถึงความสอดคล้อง และเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และผลการดำเนินงาน ทั้งยุทธศาสตร์ชาติ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตอบสนองตามความต้องการจำเป็นของโรงเรียนโพธิ์ตากพิทยาคม โดยกำหนดโครงการที่ครอบคลุมทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ครอบคลุมข้าราชการและบุคลากรในสังกัดในทุกตำแหน่ง ทุกระดับโดยจัดทำโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อสนองตอบต่อความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ อาทิ ความชัดเจนของแผน โครงการ การเข้าใจ ความตระหนักถึงภารกิจและความรับผิดชอบร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ระบบการบริหารจัดการ ระบบการจัดสรรงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ระบบการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน มีขั้นตอน ดังนี้

๑. สร้างความเข้าใจกับผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจในการนำนโยบาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และของโรงเรียนโพธิ์ตากพิทยาคม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ โดยเน้นตอบสนองนโยบายให้ครอบคลุมทุกภารกิจตามที่กำหนดไว้

๒. ความเชื่อมโยงทุกระดับและทุกหน่วยงานจะต้องจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายและจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนโพธิ์ตากพิทยาคม

๓. กำหนดแนวทางการกำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล เพื่อให้การนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โรงเรียนโพธิ์ตากพิทยาคม จึงกำหนดแนวทางเพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

๔. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำหนดให้ผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามโครงการ กิจกรรม ปฏิทินการดำเนินงานและการบริหารงบประมาณ โดยเมื่อเสร็จสิ้นแล้วให้รายงานผลการบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณตามปฏิทินที่กำหนด

๕. โรงเรียนโพธิ์ตากพิทยาคม กำหนดปฏิทินการติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน โครงการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๖. การประเมินผลเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ เป็นการประมวลผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อสรุปผลการปฏิบัติตามแผนและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น ตลอดช่วงเวลา ๑ ปี จัดทำรายงานผลประจำปีของโรงเรียนโพธิ์ตากพิทยาคม จัดทำรายงานประจำปีของตนเพื่อเผยแพร่และแสดงให้เห็นถึงสารสนเทศเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการ ปฏิทินการบริหารแผนพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ การดำเนินงานตามการบริหารแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารงบประมาณให้คำนึงถึงความคุ้มค่า คำนึง ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับนโยบาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์จุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการทำงานอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุวัตถุประสงค์ของงบประมาณและระเบียบวิธีการบริหารงบประมาณการเงินการคลัง