



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปีการศึกษา 2567

โรงเรียนดงหลวงวิทยา



คำนำ

การพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจที่ส่วนราชการต่าง ๆ ให้ความสำคัญที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนมีทัศนคติที่ถูกต้องในลักษณะที่ดีขึ้นกว่าเดิมเนื่องจากบุคลากรเป็นกลไกสำคัญที่ ช่วยให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพบุคลากรจึงต้องมีทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ที่สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ เพราะความสำเร็จขององค์กรนั้นมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

ในฐานะกลุ่มบริหารงานบุคคล มีหน้าที่และอำนาจในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนดงหลวงวิทยา จึงได้ดำเนินการประชุมเพื่อพิจารณาแผนงาน/โครงการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดของโครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งส่วนราชการในการนี้การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนดงหลวงวิทยาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ครั้งนี้ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดที่กรุณาให้ข้อมูลและร่วมกันดำเนินการจัดทำเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการจัดทำคำขอตั้งงบประมาณในแต่ละปีงบประมาณ รวมถึง การกำกับดูแล การติดตามผลการพัฒนาข้าราชการในองค์กรให้สัมฤทธิ์ผลต่อไป

งานบุคคล โรงเรียนดอนตาลวิทยา

ตุลาคม 2567

บทสรุปผู้บริหาร

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ที่จะช่วยให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชนตามนโยบายพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินพ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 กฎหมายนโยบายและทิศทางแนวโน้มใหม่ในการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก "ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม" แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน รวมถึงมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 -2565) และมีความสำคัญในการบริหารกำลังคนภาครัฐ" เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูงมุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ" โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย"คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 "ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนดงหลวงวิทยาเป็นกลไกสำคัญในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของโรงเรียนดงหลวงวิทยา (พ.ศ. 2566 -2570) ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และแปลงยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติโดยการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาให้ชัดเจนขึ้น ด้วยการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนดงหลวงวิทยาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและกำหนดเป้าหมายการพัฒนา คือ "บุคลากรของโรงเรียนดงหลวงวิทยา มีทัศนคติ ทักษะสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นมีการบูรณาการ การปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนร่วม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว" และได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์: ด้านการพัฒนาบุคลากร

พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน

พันธกิจ: ด้านการพัฒนาบุคลากร

1. เสริมสร้างและพัฒนาระบบ กลไกและเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน
2. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และกาทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (next normal)
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตตระหนักรู้และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
4. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

1. พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)
2. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)
3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)
4. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน(Smart HRM/HRD)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
1. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร โดยการด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน 2. มีระบบการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยืดหยุ่นมีการหมุนเวียนงาน ถ่ายเทแลกเปลี่ยนเรียนรู้งาน	1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน 2. จำนวนกระบวนการงานที่เปลี่ยนผ่านการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 3. ร้อยละของบุคลากร มีการหมุนเวียนถ่ายเท แลกเปลี่ยน งาน ในโรงเรียน	1. จัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน 2. ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล 3. สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยืดหยุ่น คล่องตัวปรับเปลี่ยนได้รวดเร็วและทันกับสถานการณ์ 4. กำหนดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับ 5. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลายนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
1. บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal) 2. บุคลากรทุกระดับมีทิศทางการพัฒนาตนเองให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกาปฏิบัติงานสอดคล้องเป้าหมายระดับหน่วยงานและระดับองค์กร	1. ร้อยละของบุคลากรในส่วนราชการมีความรู้ ทักษะ ทักษะ (Mind set& Skillset) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง 2. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) สู่ความเป็นมืออาชีพ 3. ร้อยละของบุคลากร มีผลการทดสอบ IC3 ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานด้านเทคโนโลยี 4. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล (7 กลุ่มความสามารถ)	1. พัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ และกรอบความคิด และทักษะ (Mind set& Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไป และรองรับการเปลี่ยนแปลง 2. พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) ที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ 3. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับบทบาทของระดับตำแหน่ง/ประเภทบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ Smart government

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้าง
ค่านิยม ความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
1. บุคลากรของโรงเรียน ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ 2. องค์กรมีผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงเรียนอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ ITA	1. ร้อยละของบุคลากรในสังกัดได้รับการส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิดความเชื่อ ค่านิยมอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม 2.ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงเรียนตามเกณฑ์ ITA อยู่ในระดับ 80 ขึ้นไป	1. พัฒนารอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม 2. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล 3. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 4. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
		5. สร้างพลังและเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง(HR work life balance)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน 2. บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันกับองค์กร 3.บุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	1. ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน 2.ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ระดับมากขึ้นไป 3. ร้อยละของบุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต 4. ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	1. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน 2. ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ผู้รับรองแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล



(นายวิชัย ช่างถม)

ผู้อำนวยการโรงเรียนดงหลวงวิทยา