



โรงเรียนเสารงวิทยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

แผนการบริหาร

และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2568

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โรงเรียนเสารงวิทยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ





แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2568

โรงเรียนเสาชิงช้า
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568 ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อบ่งชี้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเสาชิงช้า ในการปฏิบัติงานให้เป็นระบบและเป็นไปตามข้อบังคับ

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการศึกษา และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โรงเรียนเสาชิงช้า

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ 1 บริบทของโรงเรียน	1
ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน	1
ประวัติโรงเรียนเสาชิงช้า	1
โครงสร้างการบริหารโรงเรียนเสาชิงช้า	2
ข้อมูลพื้นฐานการจัดการศึกษา	3
ทำเนียบผู้บริหาร	3
ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา	4
ข้อมูลนักเรียน	4
ข้อมูลอาคารเรียนและอาคารประกอบ	5
นโยบายสำคัญที่เกี่ยวข้อง	9
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 -2580)	5
แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 -2579	8
กลยุทธ์ นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการและ สพฐ.	11
กลยุทธ์ นโยบายและจุดเน้น สพม.นครศรีธรรมราช	15
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ศักยภาพสถานศึกษา	17
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	18
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	19
สถานภาพของโรงเรียนเสาชิงช้า	21
ส่วนที่ 3 ทิศทางการจัดการศึกษา	23
วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์	23
ส่วนที่ 4 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568	24
กรอบแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568	28
โครงการ	29
ส่วนที่ 5 การบริหารแผนสู่การปฏิบัติ	38
แนวทางการบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่การปฏิบัติ	38

ส่วนที่ 1

บริบทของโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน

โรงเรียนเสาชิงช้า ตั้งอยู่ที่ หมู่ 7 ตำบลเสาชิงช้า อำเภอรัตนบุรี จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา มีเนื้อที่ 59 ไร่ 200 ตารางวา เปิดสอนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีเขตพื้นที่บริการ 4 ตำบล ได้แก่ ตำบลเสาชิงช้า ตำบลหินตก ตำบลควนพัง อำเภอรัตนบุรี และ ตำบลท้ายสำเภา อำเภอพระพรหม จังหวัดนครราชสีมา

ประวัติโรงเรียนเสาชิงช้า

โรงเรียนเสาชิงช้า เดิมสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการสถาปนาเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2534 โดยเปิดทำการสอนแบบสหศึกษา มีประวัติย่อ ดังนี้

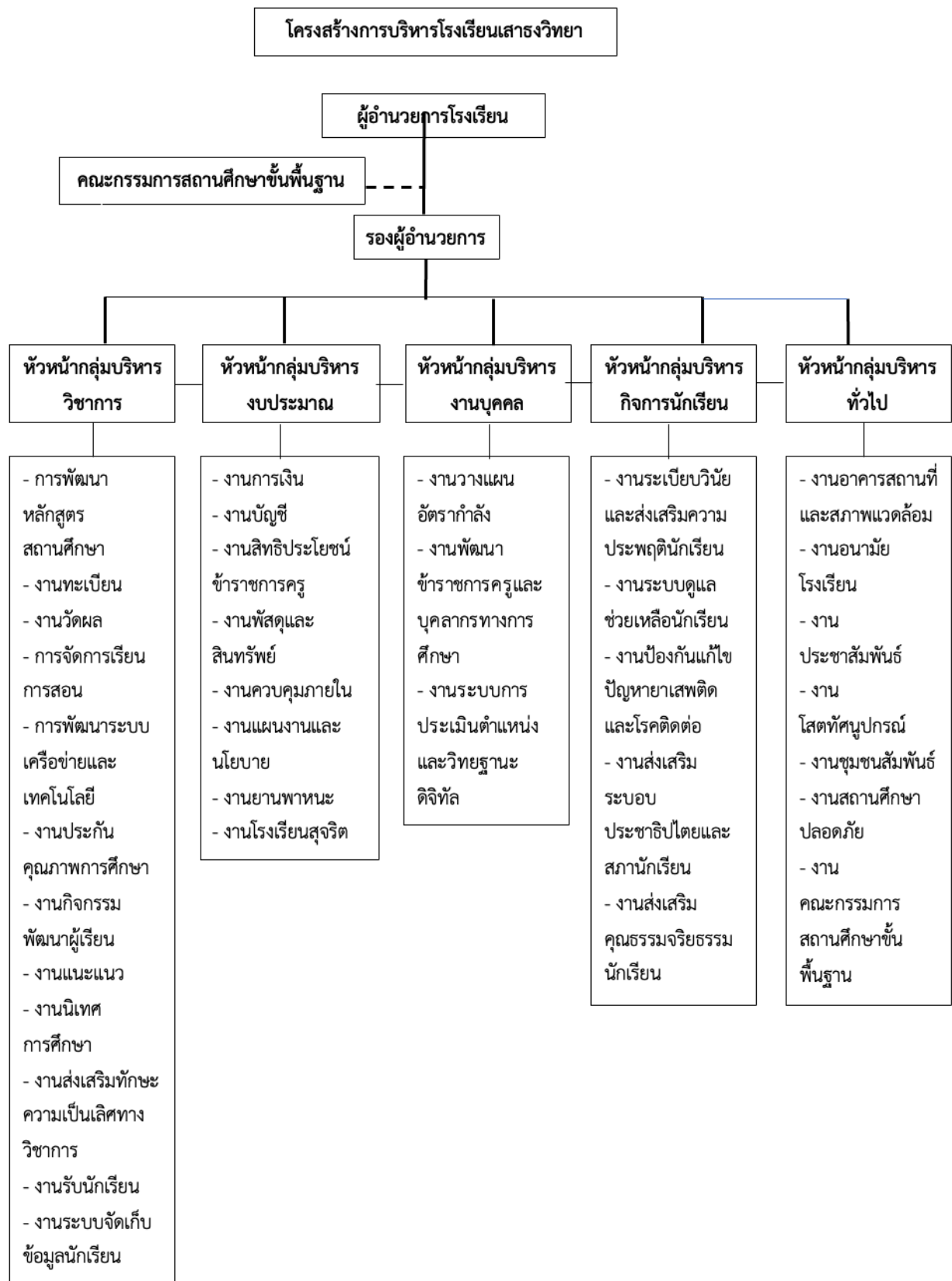
ด้วยเลขาธิการราชประชานุเคราะห์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ไปตรวจเยี่ยมโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 7 ตำบลเสาชิงช้า อำเภอรัตนบุรี จังหวัดนครราชสีมา ท่านได้เล็งเห็นความสำคัญ ถึงปัญหาการศึกษาต่อของนักเรียนในพื้นที่เขตตำบลเสาชิงช้า และพื้นที่ใกล้เคียงที่ต้องเดินทางไปศึกษาที่โรงเรียนต่าง ๆ ที่อยู่ไกลบ้าน ท่านจึงได้รับเป็นผู้ประสานงานที่จะจัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาขึ้นในพื้นที่ตำบลเสาชิงช้า

วันที่ 14 มีนาคม 2534 กรมสามัญศึกษา ได้มีหนังสือด่วนมาก ที่ ศธ 0806/6279 อนุญาตให้โรงเรียนรัตนบุรีเกียรติคุณสุนทรภู่ เปิดโรงเรียนสาขาที่ตำบลเสาชิงช้า โดยใช้ศาลาวัดพัฒนารามเป็นที่ทำการชั่วคราว โดยการนำของท่านพระครูพัฒนสุตคุณ เจ้าคณะตำบลเสาชิงช้า รับบริจาคเงินจากผู้ปกครองนักเรียน และประชาชนในพื้นที่ได้เงินจำนวน 598,739 บาท และที่ดินเป็นสถานที่ก่อตั้งโรงเรียนจำนวน 59 ไร่ 200 ตารางวา ก่อสร้างอาคารเรียน จำนวน 1 หลัง 3 ห้องเรียน และส่งมอบให้กรมสามัญศึกษา โดยผ่านผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา (ร้อยตรีณรงค์ แสงสุริยงค์) เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2534

วันที่ 13 พฤษภาคม 2534 ได้เริ่มทำการเปิดการเรียนการสอนอย่างเป็นทางการ มีนักเรียน 2 ห้องเรียน จำนวน 100 คน ครู-อาจารย์ จากโรงเรียนรัตนบุรีเกียรติคุณสุนทรภู่ มาช่วยสอนจำนวน 14 คน โดยมี นายไพฑูริย์ พงศ์ทัศนาศา ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 โรงเรียนรัตนบุรีเกียรติคุณสุนทรภู่เป็นผู้ประสานงาน

วันที่ 18 กรกฎาคม 2534 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งชื่อโรงเรียนใหม่ โดยให้ชื่อว่า “โรงเรียนเสาชิงช้า” และได้แต่งตั้ง นายระลึก วรรณสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนบุรีเกียรติคุณสุนทรภู่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหาร โดยมีนายไพฑูริย์ พงศ์ทัศนาศา เป็นผู้ประสานงาน

โครงสร้างการบริหารโรงเรียนเสาชิงช้า



ข้อมูลพื้นฐานการจัดการศึกษา

สัญลักษณ์ประจำโรงเรียน ธงชาติที่มี 5 แถบ



ปรัชญาโรงเรียน	อชเชว กิจมาตุப்பு ควรรับทำความเพียรเสียแต่วันนี้
ชื่อย่อโรงเรียน	ส.ธ.
สีประจำโรงเรียน	เทา – แดง
	ความหมาย ความมุ่งมั่น ความมั่นคง ความกระตือรือร้น
เอกลักษณ์	บรรยากาศดี มีแหล่งเรียนรู้
อัตลักษณ์	มีวินัย ใฝ่เรียนรู้

ทำเนียบผู้บริหาร

1. นายระลึก วรรณสิทธิ์	พ.ศ. 2534 – 2535
2. นายไพบูลย์ พงศ์ทัศนาศ	พ.ศ. 2535 – 2540
3. นายขจร ทิพย์กองลาศ	พ.ศ. 2541 – 2544
4. นายโชคดี ทัศนโกวิท	พ.ศ. 2544 – 2545
5. นายประดับ แก้วงาม	พ.ศ. 2546 – 2548
6. นายภักดี เหมทานนท์	พ.ศ. 2548 – 2551
7. นายอุเทน จิตต์สำรวย	พ.ศ. 2551 – 2554
8. นายจุฑารัตน์ พิบูลย์	พ.ศ. 2554 – 2554
9. นายสมมิ่ง หนูพันธ์	พ.ศ. 2554 – 2558
10. นายวิชัย สุขพันธ์	พ.ศ. 2558 – 2562
11. ดร.ปรีชา ปัญญานฤพล	พ.ศ. 2562 – 2566
12. ดร.สุดารัตน์ พรหมแก้ว	พ.ศ. 2566 - ปัจจุบัน

ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตาราง แสดงข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

ตำแหน่ง	อันดับ	จำนวน (คน)		
		ชาย	หญิง	รวม
ผู้อำนวยการ	คศ.3	-	1	1
รองผู้อำนวยการ	คศ.2	-	1	1
ครู	คศ.3	4	7	11
ครู	คศ.2	3	3	6
	คศ.1	3	-	3
รวม		10	12	22
ลูกจ้างประจำ		-	-	-
ลูกจ้างชั่วคราว		1	-	1
แม่บ้าน/คนสวน		1	1	2
วิทยากรท้องถิ่น		1	-	1
ธุรการ		1	-	1
รวม		4	1	5
รวมทั้งหมด		14	13	27

ข้อมูลนักเรียน

ตาราง แสดงข้อมูลนักเรียน ปีการศึกษา 2567 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

ระดับชั้น	เพศชาย	เพศหญิง	รวม	จำนวนห้องเรียน
มัธยมศึกษาปีที่ 1	37	21	58	2
มัธยมศึกษาปีที่ 2	42	32	74	2
มัธยมศึกษาปีที่ 3	32	29	61	2
มัธยมศึกษาปีที่ 4	32	21	53	2
มัธยมศึกษาปีที่ 5	21	37	58	2
มัธยมศึกษาปีที่ 6	24	24	48	2
รวม	188	164	352	12

ข้อมูลอาคารเรียนและอาคารประกอบ

โรงเรียนมีอาคารเรียนและอาคารประกอบ เพื่อใช้ในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

อาคารเรียน – อาคารประกอบ	3 หลัง 30 ห้องเรียน
อาคารฝึกงาน	2 หลัง 3 หน่วย
อาคารหอประชุม – โรงยิม	1 หลัง
โรงอาหาร 300 ที่นั่ง	1 หลัง
อาคารหอสมุด	1 หลัง
บ้านพักครู	3 หลัง 6 หน่วย
ห้องน้ำ – ห้องส้วม	4 หลัง 20 ที่
สนามบาสเก็ตบอล แบบทั่วไป	1 หน่วย
สนามวอลเลย์บอล แบบทั่วไป	1 หน่วย
ป้อมยาม	1 หลัง

นโยบายสำคัญที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)



ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และเป้าหมายการพัฒนาประเทศข้างต้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาว ที่จะทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัย ภายในและภายนอกประเทศใน

ทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และ ภาคบริการของประเทศได้รับการพัฒนา ยกระดับไปสู่การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม และพัฒนากลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ใหม่ที่จะสร้างและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของ ประเทศ เพื่อยกระดับฐานรายได้ของประชาชนในภาพรวมและ กระจายผลประโยชน์ไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ ได้ อย่างเหมาะสม คนไทยได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดีเก่ง มีวินัย คำนึงถึง ผลประโยชน์ส่วนรวม และมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์สามารถ “รู้รับ ปรับใช้” เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึง บริการพื้นฐาน ระบบสวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีใครถูกทิ้ง ไว้ข้างหลัง การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติจะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่าง การพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดย ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการ แข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยแต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าหมายและ ประเด็นการพัฒนาดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชน มีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และ มี ความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติสังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยีและระบบ ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคาม และภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับ ความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ ทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึง ประเทศเพื่อนบ้าน และมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการ ดำเนินการ ของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

2. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนา ที่มุ่งเน้นการยกระดับ ศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ (1) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไป ที่ รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์วัฒนธรรม ประเพณีวิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้ง ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศ ในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของ เศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (2) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนา โครงสร้าง พื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (3) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับ อนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีต และปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้าง งานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุน ในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดีรวมถึง การเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

4. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญ ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกัน การเข้าถึงบริการและ สวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

5. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่ เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้ มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้โดยเป็น การดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่าง แท้จริง

6. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และ ผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ ทุก ภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และ โปร่งใส โดย ทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์และสร้าง จิตสำนึกในการปฏิเสธ ไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความ ชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลด ความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดย กระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกตามหลัก นิติธรรม

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579

วิสัยทัศน์ : คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ
3. เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือ ผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศ ลดลง

ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการกิจของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

เป้าหมาย

1. คนทุกช่วงวัยมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. คนทุกช่วงวัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษได้รับการศึกษา และเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
3. คนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษา การดูแลและป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ยกระดับคุณภาพและส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. ยกระดับคุณภาพและส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในพื้นที่พิเศษ (พื้นที่สูงพื้นที่ตามแนวตะเข็บชายแดน และพื้นที่เกาะแก่ง ชายฝั่งทะเล ทั้งกลุ่มชนต่างเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มชน-ชายขอบ และแรงงานต่างด้าว)
4. พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการจัดระบบการดูแลและป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ อาทิ อาชญากรรมและความรุนแรงในรูปแบบต่างๆ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติภัยจากโรคอุบัติใหม่ ภัยจากไซเบอร์ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

เป้าหมาย

1. กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
2. สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษามีขีดความสามารถที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน
3. การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

1. ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
2. ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน
3. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. คนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ
3. สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน
4. แหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรมและสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่
5. ระบบและกลไกการวัด การติดตามและประเมินผลมีประสิทธิภาพ
6. ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล
7. ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถและการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสม เต็มตามศักยภาพในแต่ละช่วงวัย
2. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่
3. สร้างเสริมและปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทยให้มีวินัย จิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์
4. พัฒนาระบบและกลไกการติดตาม การวัดและประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ
5. พัฒนาล้างข้อมูล สื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน

6. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
7. พัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ
2. การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย
3. ระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา การติดตามประเมิน และรายงานผล

แนวทางการพัฒนา

1. เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย
3. พัฒนาฐานข้อมูลด้านการศึกษาที่มีมาตรฐาน เชื่อมโยงและเข้าถึงได้

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

1. คนทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
2. หลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต
2. ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
3. พัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรม ด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

เป้าหมาย

1. โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัว ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้
2. ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

- พื้นที่
3. ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและ
 4. กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ
 5. ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

แนวทางการพัฒนา

1. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา
2. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา
4. ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
5. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ
- กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน
- กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2567

1. การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย
2. การยกระดับคุณภาพการศึกษา
3. การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย
4. การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
5. การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร
6. การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล
7. การขับเคลื่อนกฎหมายการศึกษาและแผนการศึกษาแห่งชาติ

นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568

1. ปลุกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ

1.1 ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา เพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

1.2 ขับเคลื่อนพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติ

1.3 ปลุกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ

2. จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตย

2.1 พัฒนาการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตยในสังคมร่วมสมัย

2.2 พัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม ประชาธิปไตย และส่งเสริมความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ สู่ห้องเรียนวิถีใหม่ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

3. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย

3.1 ส่งเสริมให้มีการต่อยอดแนวการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

3.2 พัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ ด้วยการเรียนรู้ที่มีความสุข

3.3 ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4. ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น

4.1 ส่งเสริมการอ่านเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4.2 พัฒนาความสามารถด้านการอ่านตามแนวทางการประเมิน PISA

5. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

5.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การมีจิตอาสาทำความดีด้วยหัวใจ

5.2 สร้างผู้นำด้วยกระบวนการลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอื่น ๆ

5.3 ส่งเสริมกิจกรรมสถานักเรียน ชุมนุม ชมรม และการมีส่วนร่วมให้เกิดวิถีประชาธิปไตยในโรงเรียน เป็นพลเมืองที่ดี และแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

6. จัดการศึกษาแบบเรียนรวม

6.1 พัฒนางองค์ความรู้ เจตคติและทักษะการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

6.2 สร้างเครือข่ายบูรณาการความร่วมมือช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษระหว่างสถานศึกษากับทีมสหวิชาชีพ

6.3 นิเทศ กำกับ ติดตาม โดยร่วมมือกับเครือข่ายในทุกภาคส่วน

7. จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

7.1 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามพหุปัญญา

7.2 พัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านภาษา ด้านทัศนศิลป์ ด้านดนตรี ด้านนาฏศิลป์ ด้านกีฬา และด้านอื่น ๆ

7.3 ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้มีความสามารถพิเศษ และ Soft Power อย่างเต็มศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

8. เสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษา

8.1 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย อบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้

8.2 สร้างเครือข่ายและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

8.3 สร้างภูมิคุ้มกันกับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด

8.4 รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ OBEC Safety Center

9. เพิ่มโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา

9.1 พัฒนาระบบการป้องกัน การเฝ้าระวัง และการดูแลช่วยเหลือเด็กกลุ่มเสี่ยง เด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน เด็กไร้สัญชาติ เด็กพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารและพื้นที่เกาะ ตามความต้องการจำเป็นรายบุคคล เพื่อไม่ให้หลุดจากระบบการศึกษา โดยบูรณาการความร่วมมือกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

9.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสได้รับโอกาสการเข้าถึงการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และการฝึกอาชีพที่หลากหลายเหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้

10. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

10.1 พัฒนาผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรส่วนกลาง ให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบายสู่การปฏิบัติ และมีทักษะในการบริหารสถานการณ์

10.2 พัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ ในการนิเทศ และการชี้แนะ (Coaching)

10.3 พัฒนาสมรรถนะครู ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้ จิตวิญญาณความเป็นครู และทักษะอื่นที่จำเป็น

10.4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และสมรรถนะด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

1.1 ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการ การแต่งตั้ง การย้าย การช่วยราชการ และการขอมิและ

เลื่อนวิทยฐานะ

- 1.2 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. การแก้ไขปัญหาหนี้สินครู
 - 2.1 จัดตั้งศูนย์และสถานีแก้หนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ
 - 2.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และแนวทางแก้ไขปัญหานี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.3 ดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
 - 3.1 จัดทำแผนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
 - 3.2 จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขยาย

โอกาสทางการศึกษา

- 3.3 เสนอปรับเกณฑ์อัตรากำลังผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรสายสนับสนุน
- 3.4 จัดทำคำสั่งมอบอำนาจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐโดยให้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการแทนโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 60 คน

- 3.5 จัดทำรูปแบบการบริหารเจ้าหน้าที่ธุรการ ในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขยายโอกาส

ทางการศึกษา

- 3.6 สร้างและใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ในระบบดิจิทัล และส่งเสริมการใช้ DLTV

4. ลดภาระการประเมินของสถานศึกษา

- 4.1 สรุปรายการประเมิน การรายงานข้อมูล และโครงการของสถานศึกษา
- 4.2 จัดทำรูปแบบและแนวทางการประเมินเพื่อลดภาระของสถานศึกษา
- 4.3 ติดตามผลการประเมินตามแนวทางเพื่อลดภาระการประเมินสถานศึกษา

5. สร้างความตระหนักในการป้องกันการทุจริต

- 5.1 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 5.2 สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง โยเกียัย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดถือระบบ

คุณธรรม และความโปร่งใส

- 5.3 จัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ อาหารกลางวัน อย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบ

กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง

6. การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์องค์กร

- 6.1 พัฒนาการสื่อสารทุกช่องทาง
- 6.2 ติดตามและวิเคราะห์ประเด็นข่าวที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
- 6.3 ผลิตและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ สพฐ.
- 6.4 สร้างเครือข่าย และประยุกต์ใช้ AI เพื่อการประชาสัมพันธ์

ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

1. การเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

- 1.1 จัดหาเครื่องมือ พร้อมอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับการเรียนรู้
- 1.2 จัดหาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงของสถานศึกษา
- 1.3 พัฒนา ส่งเสริม และขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้แก่ผู้เรียนทุกที่ทุกเวลา
2. สร้างความเข้มแข็งระบบแนะแนว การชี้แนะ (Coaching) และการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิตของผู้เรียน
 - 2.1 พัฒนาระบบการแนะแนว และการชี้แนะแนวทาง (Coaching)
 - 2.2 พัฒนาครูแนะแนวแกนนำ และพัฒนาให้ครูทุกคนให้การแนะแนวนักเรียนได้
 - 2.3 ส่งเสริมสุขภาพจิตนักเรียนวิถีใหม่ด้วย School Health Hero และส่งเสริมสุขภาพกาย
- รอบด้าน
3. ส่งเสริมระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)
 - 3.1 พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์เพื่อใช้ในการสะสมหน่วยกิตและผล การเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)
 - 3.2 พัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตดิจิทัล
 - 3.3 เชื่อมโยง API ระหว่างสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และระบบธนาคารหน่วยกิตแห่งชาติ
4. 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ
 - 4.1 จัดทำแผนการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ
 - 4.2 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ
 - 4.3 สนับสนุนและพัฒนาโรงเรียนคุณภาพที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการเพื่อการจั ดการศึกษาที่มีคุณภาพ
5. เสริมสร้างทักษะอาชีพ และการมีรายได้ระหว่างเรียน
 - 5.1 พัฒนานักธุรกิจน้อยมีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์
 - 5.2 ส่งเสริมให้นักเรียนทำงานหารายได้ในช่วงปิดภาคเรียนฤดูร้อน
 - 5.3 ส่งเสริมประสบการณ์อาชีพของนักเรียนในจังหวัดชายแดนภาคใต้
 - 5.4 พัฒนาต่อยอดห้องแล็บสอนอาชีพ ในโรงเรียนต้นแบบสหกรณ์โรงเรียน
 - 5.5 ส่งเสริมการศึกษาร่วมหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ทวิศึกษา) ระดับมัธยมศึกษา
- ตอนปลาย

กลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พ.ศ. 2567-2570

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ
2. เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน
3. ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21
4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

1. ผู้เรียนเรียนดี มีความสุข เรียนรู้ทุกที่ ทุกเวลา “วิถีไทย วิถีถิ่น วิถีนวัตกรรม”
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
3. โรงเรียนแห่งความสุข สะอาด และปลอดภัย
4. โรงเรียนคุณภาพยุคใหม่
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ

ส่วนที่ 2

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพสถานศึกษา

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน

โรงเรียนเสาชิงวิทยา ได้นำข้อมูลจากรายงานประจำปีของสถานศึกษา (SAR) ข้อเสนอแนะในการรายงานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) มาดำเนินการวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งจะปรากฏในแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ซึ่งผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

ขั้นตอนการประเมินสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

การประเมินสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเสาชิงวิทยา ได้อาศัยหลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ร่วมกันเสนอแนะ โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้

1. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันพิจารณาความสำคัญของทุกประเด็นในแต่ละปีจจัย (2S4M/STEP) เพื่อพิจารณาว่าแต่ละประเด็นมีผลกระทบต่อโรงเรียนมากน้อยเพียงใด เพื่อให้ทุกคนได้ศึกษาประเด็นต่าง ๆ ร่วมกันก่อนจะประเมินระดับความรุนแรงของผลกระทบที่มีผลต่อโรงเรียน

2. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแต่ละคนให้คะแนนผลกระทบทั้งที่เป็นโอกาส อุปสรรค สำหรับสภาพแวดล้อมภายนอก และที่เป็นจุดอ่อน จุดแข็ง สำหรับสภาพแวดล้อมภายใน โดยมีผลกระทบมากที่สุดให้คะแนน 5 และถ้ามีผลกระทบน้อยที่สุดให้คะแนน 1 ตามเกณฑ์ดังนี้

คะแนน 1 หมายถึงประเด็นตัวชี้วัดมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของโรงเรียนน้อยที่สุด

คะแนน 2 หมายถึงประเด็นตัวชี้วัดมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของโรงเรียนน้อย

คะแนน 3 หมายถึงประเด็นตัวชี้วัดมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของโรงเรียนปานกลาง

คะแนน 4 หมายถึงประเด็นตัวชี้วัดมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของโรงเรียนมาก

คะแนน 5 หมายถึงประเด็นตัวชี้วัดมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของโรงเรียนมากที่สุด

3. หากคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้านโดยแยกปัจจัยที่เป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อน สำหรับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน และเป็นโอกาสหรืออุปสรรค สำหรับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก

4. สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโรงเรียนเสาชิงวิทยา (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน สภาพภายในของโรงเรียน โอกาส และอุปสรรคของสภาพภายนอก ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะควรได้เดินทางมาถูกทิศทางและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) โรงเรียนเสาชิงวิทยา มีดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

1. ด้านสังคมและวัฒนธรรม (S)

โอกาส (Opportunities)

1. โรงเรียนอยู่ใกล้แหล่งเรียนรู้ มีความสะดวกสบาย
2. ผู้ปกครองเข้าใจระบบการจัดการศึกษา และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน โดยเข้ามาเป็นวิทยากรท้องถิ่น
3. ชุมชนสนับสนุนกิจกรรมทางด้านวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น

อุปสรรค (Threats)

1. ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่มีเวลาในการดูแลอบรมสั่งสอนเลี้ยงดูบุตร
2. นักเรียนมีสภาพครอบครัวแตกแยกส่วนใหญ่อยู่ในการดูแลของปู่ย่าตายายที่ตามใจและไม่ทันต่อพฤติกรรมของวัยรุ่น
3. ผู้ปกครองส่งบุตรหลานไปเรียนโรงเรียนประจำอำเภอ และประจำจังหวัด

2. ด้านเทคโนโลยี (T)

โอกาส (Opportunities)

1. ชุมชนมีแหล่งสืบค้นข้อมูล
2. นักเรียนสามารถเข้าถึงการสื่อสาร และนำเทคโนโลยีมาใช้ได้
3. การติดต่อสื่อสารด้านสารสนเทศกับเขตพื้นที่ที่มีความคล่องตัวและสะดวกรวดเร็ว

อุปสรรค (Threats)

1. นักเรียนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อความบันเทิงมากกว่าการเรียนรู้ ซึ่งทำให้สืบค้นข้อมูลทางวิชาการน้อยลง โดยปราศจากการควบคุมจากผู้ปกครอง
2. ชุมชนขาดการควบคุมการให้บริการด้านเทคโนโลยี เช่น บริเวณใกล้เคียงโรงเรียนมีร้านเกมส์

3. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (E)

โอกาส (Opportunities)

1. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ
2. มีการระดมทุนจากผู้ปกครองและชุมชนในการช่วยเหลือโรงเรียนและนักเรียน

อุปสรรค (Threats)

1. ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง เกษตรกรรม มีรายได้น้อยสถานะทางเศรษฐกิจชุมชนมีรายได้น้อย
2. เกิดภัยธรรมชาติบ่อยส่งผลกระทบต่อประกอบอาชีพของผู้ปกครอง

4. ปัจจัยด้านการเมือง กฎหมายและนโยบาย (P)

โอกาส (Opportunities)

1. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

2. นโยบายภาครัฐเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนฟรีอย่างมีคุณภาพ

อุปสรรค (Threats)

1. มีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรบ่อย มีการปรับเปลี่ยนเทคนิค วิธี กระบวนการเรียนรู้ จนครูผู้สอนรับการเปลี่ยนแปลงไม่ทัน
2. รัฐมนตรีและนโยบายเกี่ยวกับการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงบ่อย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

1.ปัจจัยด้านโครงสร้างและนโยบายองค์กร (S1)

จุดแข็ง (Strengths)

1. สถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารคล่องตัว ครอบคลุมภารกิจของโรงเรียน มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน สอดคล้องกับกฎระเบียบว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการในสถานศึกษาตามที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด
2. มีการจัดทำคำสั่งมอบหมายงานที่ชัดเจน
3. มีการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
4. ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม
5. ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามงานอย่างต่อเนื่องส่งผลให้การทำงานเป็นระบบ
6. โรงเรียนมีแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ

จุดอ่อน (Weaknesses)

-

2. ปัจจัยด้านการบริการและคุณลักษณะผู้เรียน (S2)

จุดแข็ง (Strengths)

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
2. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมความรู้ด้านความรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัยตามความถนัด ความสามารถและความสนใจของนักเรียน
3. นักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่โรงเรียนจัดให้เป็นอย่างดี และปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน
4. โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนครอบคลุมทุกกิจกรรม

จุดอ่อน (Weaknesses)

1. นักเรียนบางส่วนขาดความรับผิดชอบต่อการเรียนและหน้าที่ของตนเอง
2. ห้องปฏิบัติการไม่พร้อมต่อการจัดการเรียนการสอน
3. สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนบางพื้นที่ไม่ปลอดภัย เช่น บ้านพักครู

3.ปัจจัยด้านบุคคล (M1)

จุดแข็ง (Strengths)

1. โรงเรียนมีครูที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สูงเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่

มีความรับผิดชอบ มีความตั้งใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รักสามัคคี ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2. ครูมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำความรู้ประสบการณ์มาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน

จุดอ่อน (Weaknesses)

โรงเรียนขาดครูบางสาขาวิชาเอก ทำให้ขาดครูที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เช่น นาฏศิลป์ ดนตรี และขาดนักการภารโรงในการดูแลสิ่งแวดล้อม การจัดบรรยากาศในโรงเรียน การซ่อมบำรุงการดูแลรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่และให้บริการด้านต่างๆภายในโรงเรียน

4.ปัจจัยด้านการเงิน (M2)

จุดแข็ง (Strengths)

1. โรงเรียนมีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณครอบคลุมทุกฝ่ายงาน โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมทำให้การเบิกจ่ายเงินเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้
2. โรงเรียนมีการระดมทุนช่วยสนับสนุนด้านการพัฒนาการศึกษาจากบุคคลภายนอกและองค์กรอื่นๆ และมีงบประมาณเพียงพอ

จุดอ่อน (Weaknesses)

-

5.ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (M3)

จุดแข็ง (Strengths)

อาคารสถานที่มีความพร้อมในการให้บริการชุมชนและองค์กรภายนอก

จุดอ่อน (Weaknesses)

วัสดุ อุปกรณ์ ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน เช่น อุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ สื่อเทคโนโลยี หนังสือในห้องสมุด

6.ปัจจัยด้านการจัดการ (M4)

จุดแข็ง (Strengths)

1. โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ตรวจสอบได้
2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก
3. มีการบันทึก การรายงานผล การประเมินผล และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการดำเนินงานของโรงเรียน

จุดอ่อน (Weaknesses)

-

สถานภาพของโรงเรียนเสาชิงช้า

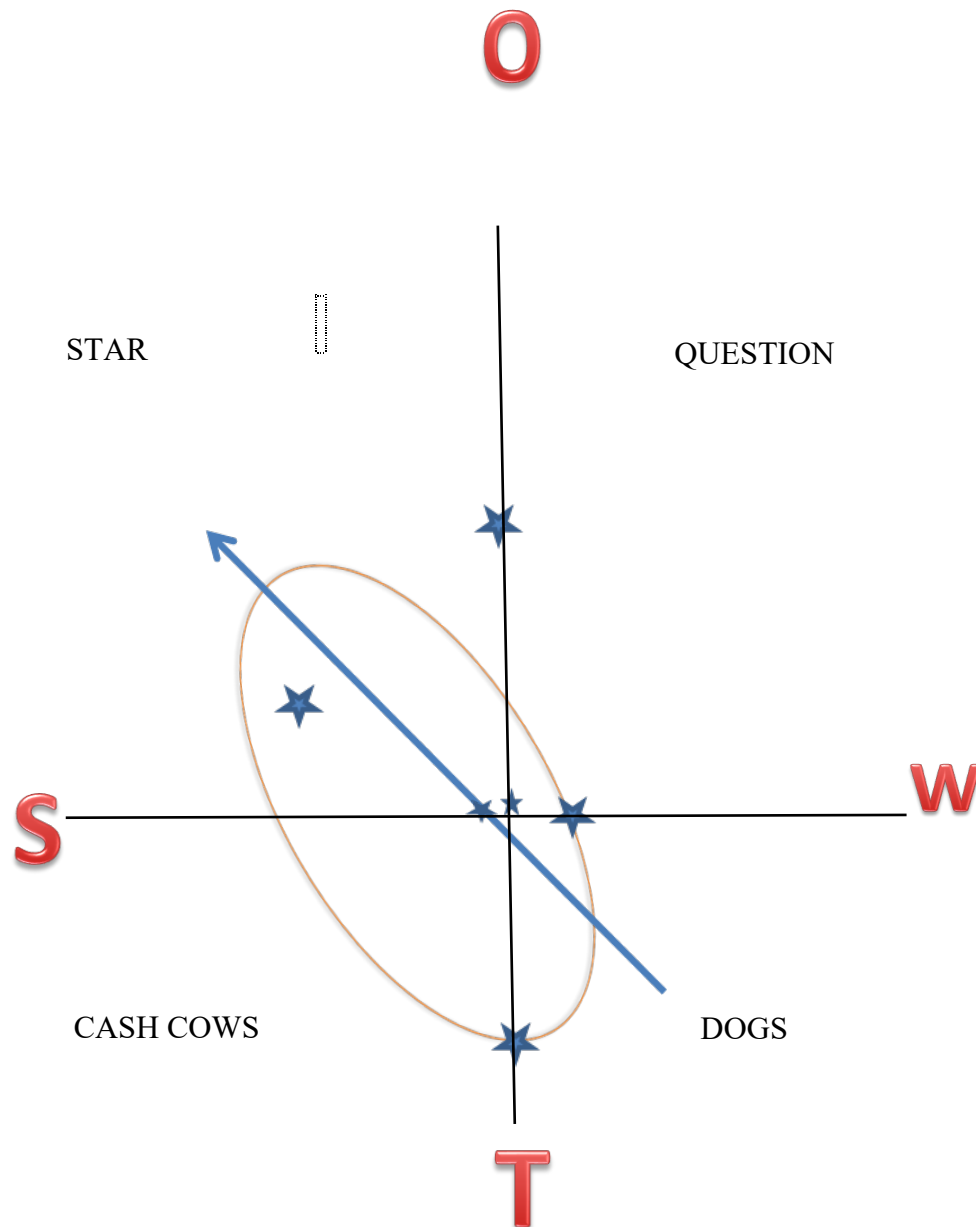
ผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเสาชิงช้า ปรากฏผลดังตาราง
ตาราง แสดงผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโรงเรียนเสาชิงช้า

(1) ปัจจัย ภายนอก	(2) นน. คะแนน รวม เท่ากับ 1	(3) ค่าคะแนน		(4) คะแนนจริง		(5) สรุป	(6) ปัจจัย ภายใน	(7) นน. คะแนน รวม เท่ากับ 1	(8) ค่าคะแนน		(9) คะแนน จริง		(10) สรุป
		โอกาส (1-5)	อุปสรรค (1-5)	โอกาส (1-5)	อุปสรรค (1-5)				จุด แข็ง (1-5)	จุด อ่อน (1-5)	จุด แข็ง (1-5)	จุด อ่อน (1-5)	
1. S	0.30	3.47	3.06	1.04	0.92	0.12	1. S1	0.20	3.4 8	0.0 0	0.7 0	0.0 0	0.70
2. T	0.25	3.26	2	0.81	0.73	0.08	2. S2	0.10	3.5 8	3.1 4	0.3 6	0.3 1	0.05
3. E	0.35	2.78	94	0.97	1.19	-0.22	3. M1	0.20	3.5 0	3.5 0	0.7 0	0.7 0	0.00
4. P	0.10	3.43	3.40	0.34	0.31	0.03	4. M2	0.20	3.3 3	0.0 0	0.6 7	0.0 0	0.67
							5. M3	0.10	3.3 9	3.0 7	0.3 4	0.3 1	0.03
							6. M4	0.20	3.4 8	0.0 0	0.7 0	0.0 0	0.70
สรุปปัจจัยภายนอก				3.17	3.16		สรุปปัจจัยภายใน				3.4 5	1.3 2	
เฉลี่ยปัจจัยภายนอก				0.005			เฉลี่ยปัจจัยภายใน				1.065		

จากตาราง พบว่า โรงเรียนเสาชิงช้า มีสภาพแวดล้อมภายนอกในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 0.005 โดยมีปัจจัยที่เป็นโอกาสในการพัฒนาการศึกษา 3.17 มีโอกาสในด้านเศรษฐกิจมากที่สุด (0.97) และมีปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการศึกษา 3.16 มีอุปสรรคด้านสังคมและวัฒนธรรมมากที่สุด (0.92) ส่วนสภาพแวดล้อมภายในมีค่าเฉลี่ย

1.065 โดยมีปัจจัยที่เป็นจุดแข็งในการพัฒนาการศึกษา 3.45 มีจุดแข็งด้านโครงสร้างและนโยบายองค์กร ด้านบุคคล และด้านการเงินมากที่สุด (0.70) และมีปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนต่อการพัฒนา 1.32 มีจุดอ่อนด้านบุคคล (0.70)

กราฟแสดงผลการประเมินสถานภาพของโรงเรียนเสาชิงช้า



ผลการประเมินสถานภาพของโรงเรียนจากจากวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในของ โรงเรียนเสาชิงช้า พบว่า สถานภาพของโรงเรียนอยู่ในลักษณะ เอื้อและแข็ง (STAR) กล่าวคือ โรงเรียนมีการจัด โครงสร้างการบริหารคล่องตัว ครอบคลุมภารกิจของโรงเรียน มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีครูที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์สูง มีความรับผิดชอบ มีความตั้งใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี รักสามัคคี ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น กลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ที่โรงเรียนจะใช้ในการบริหารจัดการ คือการยกระดับหรือการพัฒนา

ส่วนที่ 3

ทิศทางการจัดการศึกษา

วิสัยทัศน์ (Vision)

บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ควบคู่คุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. พัฒนาการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพตามมาตรฐานสากล
2. พัฒนาครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ
3. พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
4. พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม และมีความสุข ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

1. โรงเรียนมีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพตามมาตรฐานสากล
2. ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความเข้มแข็งและเป็นระบบ
3. โรงเรียนมีความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ
5. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความเป็นเลิศด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา และการสร้างอาชีพ
6. ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นคนดี มีคุณธรรม และมีความสุข ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

- | | |
|--------------|--|
| กลยุทธ์ที่ 1 | บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ |
| กลยุทธ์ที่ 2 | พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ |
| กลยุทธ์ที่ 3 | พัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ |

ส่วนที่ 4

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนเสาชิงช้า จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล โดยมีขอบข่ายงานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังนี้

1. งานบุคลากร บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

- 1) ปฏิบัติหน้าที่ประสานงานร่วมกับกลุ่มบริหาร และกลุ่มงานฝ่ายต่างๆ เพื่อให้การบริหารงานกลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
- 2) สรุปประเมิน รายงานผลงานครูที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารงานบุคคล และเกี่ยวข้องเสนอผู้อำนวยการสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 3) ดูแล ประสานงานให้การดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพตามขอบข่ายภารกิจของงาน
- 4) กำกับ ดูแลการวางแผน ประสานงาน นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา
- 5) เป็นที่ปรึกษา หรือส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่เป็นขวัญกำลังใจ และส่งเสริมความก้าวหน้า ทางวิชาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 6) ประสานงานกับฝ่ายบริหารในการจัดวางตัวบุคคล ปฏิบัติหน้าที่พิเศษให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา
- 7) ประเมินและสรุปผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอผู้อำนวยการสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา
- 8) ลงรับหนังสือ เกษียณหนังสือราชการ และจัดเก็บหนังสือราชการของกลุ่มบริหารงานบุคคลโดยแยกเป็นหมวดหมู่
- 9) ร่าง-โต้ตอบ รับส่งหนังสือราชการที่เกี่ยวข้องกับงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อส่งไปยัง หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และจัดเก็บหนังสือราชการที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นหมวดหมู่
- 10) พิมพ์หนังสือราชการ บันทึกการลงเวลาและตรวจสอบการปฏิบัติราชการ ตรวจสอบวันลา การไปราชการของข้าราชการครูและบุคลากร ให้เป็นปัจจุบันและรายงานหัวหน้าสถานศึกษา
- 11) นำแฟ้มงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริหารงานบุคคล เสนอผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ

- 12) คัดแยกหนังสือของกลุ่มบริหารงานบุคคล ตามหมวดหมู่ เสนอหนังสือ ร่างโต้ตอบหนังสือราชการ เก็บรักษา ยืม ค้นหาเอกสาร และบริการเอกสารทางราชการ ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริหารงานบุคคล
- 13) แจกหนังสือราชการ คำสั่ง ประกาศ ให้ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องรับทราบเพื่อถือปฏิบัติ
- 14) ลดขั้นตอนดำเนินการให้มีประสิทธิภาพโดยนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานให้เหมาะสม ลงทะเบียนและควบคุมการรับ การส่ง หนังสือราชการของฝ่ายให้เป็นหมวดหมู่สะดวกต่อการใช้งาน
- 15) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลมอบหมาย

2. งานวางแผนอัตรากำลัง และจัดสรรอัตรากำลัง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

- 1) วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา
- 2) จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบ ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด
- 3) นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการฝ่ายบริหารและสำนักงานเขตพื้นที่
- 4) นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อ นำเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่
- 5) ดำเนินการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การดำเนินการขอ กำหนดตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู
- 6) เสนออนุญาตการจ้างลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างชั่วคราวต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 7) ดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ด้วยเงินงบประมาณ หรือเงินรายได้สถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและโรงเรียนกำหนด
- 8) จัดทำบัญชี ควบคุมและกำหนดอัตรากำลังโรงเรียนให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติการสอนและ ปฏิบัติงานหน้าที่พิเศษของโรงเรียน
- 9) งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

3. งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

- 1) ดำเนินการเรื่องการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
- 2) การดำเนินการการแต่งตั้ง โยกย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) การดำเนินการการบรรจุกลับเข้ารับราชการ การรักษาการแทนและการรักษาการในตำแหน่ง
- 4) งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4. งานเปลี่ยนตำแหน่ง การย้ายและออกจากราชการ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

- 1) ดำเนินการจัดทำเอกสาร รายงานการอนุญาตลาออกหรือรายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2) ดำเนินการจัดทำ เอกสาร ข้อมูล และรายงานข้อมูล ของครูที่จะเกษียณอายุราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 3) งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

5. งานตรวจสอบการลา และการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

- 1) ตรวจสอบการ เชื้อเชื้อ ลา มาสาย และการขาดราชการของข้าราชการครู ลูกจ้าง และบุคลากร ทางการศึกษา
- 2) สรุป รายงานผลการมาปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอต่อ ผู้บริหาร
- 3) สรุป รายงานผลการมาปฏิบัติ ราชการของ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ เพื่อเสนอต่อผู้บริหารในการพิจารณา เลื่อน เงินเดือน และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

6. งานเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

- 1) จัดทำระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ของบุคลากร
- 2) ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียน
- 3) ประสานงานการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน ภาระงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู และบุคลากรในโรงเรียน
- 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- 5) เสนอการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามผลการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อผู้อำนวยการโรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด
- 6) ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง
- 7) ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.กำหนด
- 8) จัดทำเกี่ยวกับการขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบทงานขอ พระราชทานเพลิงศพ และการลาศึกษาต่อของบุคลากรทางการศึกษา
- 9) ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์และการจัดสวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร
- 10) การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น
- 11) งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

7. งานวินัยและการรักษาวินัย บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

- 1) ดำเนินการจัดทำเอกสาร รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความผิดต่างๆ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียน
- 2) ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา
- 3) เสนอผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เกี่ยวกับการดำเนินการความผิดทางวินัย ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างชั่วคราว
- 4) การดำเนินการตามกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำ

5) งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือหัวหน้ากลุ่มบริหารงาน บุคคล

8. งานส่งเสริมมาตรฐาน จรรยาบรรณ วิชาชีพและการประเมินวิทยฐานะ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

- 1) ดำเนินการเรื่องการพัฒนาครูผู้ช่วย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับขอเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษา การขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครู
- 3) ทำแผนหรือโครงการสำหรับพัฒนาบุคลากร
- 4) วางแผนและดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ด้านการจัดปฐมนิเทศ การ

แนะนำบุคลากร การจัดงานต้อนรับ – ส่ง บุคลากร

5) จัดวางแผนด้านสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน มีโอกาสพัฒนาวิชาชีพตนเอง โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและ คุณภาพ

6) วางแผน กำกับ ติดตาม ส่งเสริม พัฒนาครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริม การอบรม การศึกษาดูงาน การฝึกงานเฉพาะตำแหน่ง การศึกษาต่อ เพื่อให้สอดคล้องตามนโยบาย ปฏิรูปการศึกษา ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

7) จัดโครงการพัฒนาความก้าวหน้าให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้สูงขึ้น ส่งเสริมการเปลี่ยนตำแหน่งสายงานในหน้าที่ให้สูงขึ้น

8) วิเคราะห์สภาพงานพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระเบียบ กฎหมาย แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

9) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

9. งานทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

1) จัดทำและเก็บหลักฐานเกี่ยวกับงานทะเบียนประวัติ แฟ้มประวัติบุคลากรทางการศึกษาของครู บุคลากร ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นปัจจุบัน

2) สำรวจ และดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

3) จัดทำทะเบียนเครื่องราชอิสริยาภรณ์และรางวัลเกียรตินิยม ของข้าราชการครูให้เป็นปัจจุบัน สะดวก ต่อ การสืบค้น และนำไปใช้ประโยชน์

4) การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ งานขอหนังสือรับรองต่าง ๆ

5) ดำเนินการยื่นคำขอรับรางวัลเกียรตินิยม หรือรางวัล ต่าง ๆ ของครู และบุคลากรทางการศึกษา เสนอต่อ เขตพื้นที่การศึกษา

6) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

10. งานสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร และปฏิคม บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

1) จัดเตรียม อุปกรณ์ อาหารว่าง สำหรับรับรองแขกประสานงาน กับฝ่ายอาคารสถานที่ งานโสตและ งาน อื่นๆ ในการต้อนรับแขก

2) ให้งานต้อนรับ หรือ เป็นพิธีกร ในการต้อนรับแขกของโรงเรียน หรือจัดเตรียมงานเลี้ยงให้แก่ บุคลากร ภายในโรงเรียนตามวาระโอกาส ต่าง ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น

3) จัดเตรียม ช่อดอกไม้ หรือของขวัญให้แก่ข้าราชการครู บรรจุใหม่ ย้าย หรือ เกษียณอายุราชการ

4) จัดทำสรุปและรายงานผลการดำเนินงานเสนอให้ฝ่ายบริหารได้รับทราบ

5) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

11. งานควบคุมภายในกลุ่มบริหารงาน บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

- 1) วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้างและภารกิจของสถานศึกษา
- 2) วิเคราะห์ความเสี่ยงการดำเนินงาน กำหนดปัจจัยเสี่ยงและจัดลำดับความเสี่ยง กำหนดมาตรการ การในการป้องกันความเสี่ยง
- 3) วางแผนควบคุมอัตรากำลังตามเกณฑ์สถานศึกษาให้เพียงพอ
- 4) งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

กรอบแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2568

ที่	ชื่อโครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
1	โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	40,000	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	
2	โครงการนิเทศการสอนโดยการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study)	-	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	



โรงเรียนเสาชิงช้า
แผนงาน / โครงการ ประจำปีงบประมาณ 2568
กลุ่มบริหารงานบุคคล

ชื่อโครงการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

งบประมาณ ☒ ค่าจัดการเรียนการสอน ☐ ค่าจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ☐ รายได้สถานศึกษา ☐ เงินบริจาค

ลักษณะโครงการ ☐ ใหม่ ☒ ต่อเนื่อง

ผู้รับผิดชอบ งานบุคคล

สนองกลยุทธ์โรงเรียน กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

สนองกลยุทธ์ สพฐ. ข้อที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ข้อที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

สนองกลยุทธ์ สพม. นศ. ข้อที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

สนองมาตรฐาน สพฐ. มาตรฐานที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

สนองนโยบายและจุดเน้น ข้อที่ 5 การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากร

1. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาศักยภาพ ครู บุคลากรและผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ครู บุคลากร และผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง แสวงหาความรู้ ฝึกฝนทักษะ เทคนิค กระบวนการใหม่ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่การแสวงหาความรู้กลยุทธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ เทคนิคการสื่อสาร การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ทักษะจำเป็นต่างๆ นอกจากการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ศึกษาจากตำรา เอกสารทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาการ การอบรมสัมมนาศึกษาดูงาน เป็นวิธีการที่ครู บุคลากร และผู้บริหาร สถานศึกษา ควรได้รับ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพสถานศึกษาต้อง ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครูและ บุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนางาน และการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งครู บุคลากร และผู้บริหารสถานศึกษา ต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ดังนั้นกลุ่มบริหารงานบุคคล จึงได้จัด โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้น เพื่อส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาให้ครู

บุคลากร และผู้บริหาร สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดอย่างต่อเนื่อง

2. วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพการทำงานให้กับ ครูบุคลากร และผู้บริหาร เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

1) ครู บุคลากร และ ผู้บริหาร โรงเรียนเสาชังวิทยา จำนวน 24 คน ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเข้ารับการ พัฒนาตนเอง ด้านหลักการวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมกับตัวชี้วัด ด้านการพัฒนาการเรียนการสอนด้วย Generative AI ด้านการออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research -based Learning) สู่การพัฒนาผลงานทางวิชาการ ร้อยละ 100

2) ครูและบุคลากร โรงเรียนเสาชังวิทยา จำนวน 6 คน ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ให้มีความเชี่ยวชาญทาง วิชาชีพ และนำกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 6 คน

3) ครูและบุคลากรและผู้บริหาร โรงเรียนเสาชังวิทยา จำนวน 5 คน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ฝึกฝนทักษะ เทคนิคกระบวนการใหม่เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพ

3.2 เชิงคุณภาพ

1) ครู บุคลากร และ ผู้บริหาร โรงเรียนเสาชังวิทยา จำนวน 24 คน ได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญ ด้าน หลักการวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมกับตัวชี้วัด ด้านการพัฒนาการเรียนการสอนด้วย Generative AI ด้านการ ออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research -based Learning) สู่การพัฒนาผลงานทางวิชาการ สามารถ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ

2) ครูและบุคลากร โรงเรียนเสาชังวิทยา จำนวน 6 คน ได้รับการพัฒนา ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และ นำกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการเลื่อนวิทยฐานะชำนาญ การพิเศษ

3) ครูและบุคลากรและผู้บริหาร โรงเรียนเสาชังวิทยา จำนวน 5 คน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ฝึกฝนทักษะ เทคนิคกระบวนการใหม่เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพ

4. ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
P (Plan)	ต.ค. –พ.ย. 67	งานบุคคล

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
1 ศึกษาสภาพปัญหาวิเคราะห์ผลจากการสรุปโครงการในปี 2567 2 กำหนดกิจกรรมการพัฒนาครู บุคลากร และผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาครู บุคลากร และผู้บริหารสถานศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด 3 ประชุมเพื่อกำหนดแนวทาง จัดทำแผนการพัฒนาครู บุคลากร และ ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดภาระงานตามโครงการ/กิจกรรม/งาน ที่จะดำเนินการ 4 เสนอโครงการ/กิจกรรม/งาน เพื่อขออนุมัติงบประมาณ		
D (Do) 1 แต่งตั้ง/มอบหมาย ผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ 2 ดำเนินงานพัฒนาตามแผนที่กำหนด 3 ประเมินผล ตรวจสอบ 4 ประเมินผลโครงการ ประเมินคุณภาพ PDCA	พ.ย. 67 –มี.ค. 68 และ เม.ย.68–ก.ย. 68	งานบุคคล
C (Check) 1 ตรวจสอบรายการ การเข้ารับการพัฒนาครู บุคลากร และ ผู้บริหารสถานศึกษา จากการ เข้ารับการอบรม พัฒนาฯ, การไปราชการ การเลื่อนวิทยฐานะ และ Best Paractice	พ.ย. 67 –มี.ค. 68 และ เม.ย.68–ก.ย. 68	งานบุคคล
A (Act) 1 สรุป จัดทำรายงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชา และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาในปีงบประมาณต่อไป	ก.ย. 68	งานบุคคล

5. สถานที่ดำเนินงาน

โรงเรียนเสาชิงช้า

6. งบประมาณ

6.1 ใช้งบประมาณจากแผนงานกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 40,000 บาท

6.2 รายละเอียดการใช้งบประมาณ

รายการ		ประเภทค่าใช้จ่ายเงินงบประมาณ (บาท)				เงินนอก งบประมาณ (บาท)	รวม (บาท)
		ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	รวม		
พัฒนาครูและบุคลากร การศึกษา	ทาง	14,400	23,040	2,560	40,000	40,000	40,000

7. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
1. ร้อยละของบุคลากรที่ เข้ารับการพัฒนาดตนเอง	ครู บุคลากร และ ผู้บริหาร โรงเรียนเสาชิงช้า ร้อยละ 100	ประเมินผล การปฏิบัติงาน	-แบบรายงานผล การปฏิบัติงาน -แบบประเมิน ความพึงพอใจ -แบบสอบถาม
2. จำนวนครูที่ได้รับการ เลื่อนวิทยฐานะ	ครูและบุคลากร โรงเรียนเสาชิงช้า จำนวน ๖ คน	ประเมินผล การปฏิบัติงาน	-แบบรายงานผล การปฏิบัติงาน -แบบประเมิน ความพึงพอใจ -แบบสอบถาม
3. จำนวนของครูที่ได้รับ รางวัล	ครูและบุคลากรและผู้บริหาร โรงเรียนเสาชิงช้า จำนวน ๕ คน	ประเมินผล การปฏิบัติงาน	-แบบรายงานผล การปฏิบัติงาน -แบบประเมิน ความพึงพอใจ -แบบสอบถาม

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1) ครู บุคลากร และ ผู้บริหาร โรงเรียนเสาชิงช้า จำนวน ๒๔ คน ได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญ ด้านหลักการวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมกับตัวชี้วัด ด้านการพัฒนาการเรียนการสอนด้วย Generative AI ด้าน การออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research -based Learning) ส่งการพัฒนาผลงานทางวิชาการ สามารถนำความรู้จากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการและพัฒนาศึกษาให้มีคุณภาพ

2) ครูและบุคลากร โรงเรียนเสาชิงช้า จำนวน ๖ คน ได้รับการพัฒนา ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และ นำกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการเลื่อนวิทยฐานะชำนาญ การพิเศษ

3) ครูและบุคลากรและผู้บริหาร โรงเรียนเสาชิงช้า จำนวน ๕ คน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ฝึกฝนทักษะ เทคนิคกระบวนการใหม่เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพ

ลงชื่อ.....วลัยภรณ์.....ผู้เสนอโครงการ

(นางวลัยภรณ์ บุญปราบ)

หัวหน้างานบุคคล

ลงชื่อ.....วลัยภรณ์.....ผู้เห็นชอบโครงการ

(นางวลัยภรณ์ บุญปราบ)

หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

☒ อนุมัติ ☐ ปรับปรุง/แก้ไข ☐ อื่น ๆ

.....
.....
.....



ลงชื่อผู้อนุมัติโครงการ

(นางสุภารัตน์ พรหมแก้ว)

ผู้อำนวยการโรงเรียนเสาชิงช้า

ประมาณการค่าใช้จ่ายในโครงการ

.....

ที่	รายการ	หน่วย	ราคา/หน่วย (บาท)	จำนวนเงิน (บาท)
1	ค่าตอบแทนวิทยากร		600	14,400
2	ค่าอาหาร		60	5,760
3	ค่าอาหารว่าง		25	5,760
4	ค่าที่พัก		800	4,000
5	ค่าพาหนะเดินทาง		เป็นแต่ละกรณี	7,520
6	ค่าวัสดุ			2,560
รวม				40,000



โรงเรียนเสารงวิทยา
แผนงาน / โครงการ ประจำปีงบประมาณ 2568
กลุ่มบริหารงานบุคคล

ชื่อโครงการ นิเทศการสอนโดยการศึกษาชั้นเรียน

งบประมาณ ☐ ค่าจัดการเรียนการสอน ☐ ค่าจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ☐ รายได้สถานศึกษา ☐ เงินบริจาค

ลักษณะโครงการ ☐ ใหม่ ☒ ต่อเนื่อง

ผู้รับผิดชอบ งานบุคคล

สนองกลยุทธ์โรงเรียน กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

สนองกลยุทธ์ สพฐ. ข้อที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ข้อที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

สนองกลยุทธ์ สพม. นศ. ข้อที่ 5 พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ

สนองมาตรฐาน สพฐ. มาตรฐานที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

สนองนโยบายและจุดเน้น ข้อที่ 2 การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากร

1. หลักการและเหตุผล

ครูในฐานะที่เป็น ผู้พัฒนาคน จึงต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมเพื่อนำองค์ความรู้ไปจัดการเรียนรู้ให้ ก้าวหน้า และทันสมัยอยู่เสมอ การพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครูนั้นอาจทำได้หลายวิธี แต่วิธีหนึ่งที่น่าจะส่งผล โดยตรงทำให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ กระบวนการนิเทศการสอน การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการหนึ่งของการจัดการศึกษาที่มุ่งปรับปรุงกระบวนการสอน กระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน และส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ครูอย่างต่อเนื่องที่ส่งผลโดยตรงต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ในการพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียนการสอน ต้องอาศัยวิธีการ หลากหลายวิธี และวิธีการหนึ่งที่จะช่วยเหลือครูให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเอง พัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในวิชาชีพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน คือ การนิเทศการสอนโดยการศึกษาชั้นเรียน จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาครูเพื่อให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการทำหน้าที่นิเทศการสอนด้วยวิธีการศึกษาชั้นเรียนของผู้นิเทศภายในโรงเรียน

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

ครู บุคลากร โรงเรียนเสาชิงวิทยา จำนวน 21 คน ได้รับการนิเทศการสอนโดยการศึกษาชั้นเรียน ร้อยละ 100

3.2 เชิงคุณภาพ

ครู บุคลากร โรงเรียนเสาชิงวิทยา จำนวน 21 คน นำผลการนิเทศไปปรับปรุง พัฒนา กระบวนการจัดการเรียนรู้

4. ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
P (Plan) 1. ประชุมชี้แจงขั้นตอนการนิเทศ 2. กำหนดปฏิทินการนิเทศ	ต.ค. – พ.ย. 67	ผู้อำนวยการ
D (Do) 1 ประชุมก่อนการนิเทศกำหนดประเด็นในการนิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ 2 นิเทศการสอนและเก็บรวบรวมข้อมูล	พ.ย. 67 – มี.ค. 68 และ พ.ค. 68 – ก.ย. 68	ผู้อำนวยการ
C (Check) สะท้อนผลการนิเทศ	พ.ย. 67 – มี.ค. 68 และ พ.ค. 68 – ก.ย. 68	ผู้อำนวยการ
A (Act) ประเมินผลการนิเทศ	ก.ย. 68	ผู้อำนวยการ

5. สถานที่ดำเนินงาน

โรงเรียนเสาชิงวิทยา

6. งบประมาณ

6.1 ใช้งบประมาณจากแผนงานกลุ่มบริหารงาน จำนวน - บาท

6.2 รายละเอียดการใช้งบประมาณ

รายการ	ประเภทค่าใช้จ่ายเงินงบประมาณ (บาท)				เงินนอก งบประมาณ (บาท)	รวม (บาท)
	ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	รวม		
นิเทศการสอน โดยการศึกษาชั้นเรียน	-	-	-	-	-	-

7. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
-ร้อยละของบุคลากร ที่เข้ารับการนิเทศ โดยการศึกษา ชั้นเรียน	-ครู บุคลากร โรงเรียนเสาชิงช้าวิทยา จำนวน 21 คน ได้รับการนิเทศการสอน โดยการศึกษาชั้นเรียน ร้อยละ 100	-ประเมินผล การปฏิบัติการสอน -สังเกตและบันทึกพฤติกรรม การจัดการเรียนการสอน	-เครื่องมือดำเนินการ นิเทศการสอน โดยการศึกษาชั้นเรียน -เครื่องมือประเมิน ประสิทธิภาพการนิเทศ

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ครู บุคลากร โรงเรียนเสาชิงช้าวิทยา จำนวน 21 คน ได้รับการนิเทศการสอนโดยการศึกษาชั้นเรียนและนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาตนเอง พัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในวิชาชีพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน

ลงชื่อ

ผู้เสนอโครงการ

(นางวลัยภรณ์ บุญปราบ)

หัวหน้างานบุคคล

ลงชื่อ

ผู้เห็นชอบโครงการ

(นางวลัยภรณ์ บุญปราบ)

หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

☐

อนุมัติ

☐

ปรับปรุง/แก้ไข

☐

อื่น ๆ

ลงชื่อ

ผู้อนุมัติโครงการ

(นางสุภารัตน์ พรหมแก้ว)

ผู้อำนวยการโรงเรียนเสาชิงช้าวิทยา

ส่วนที่ 5

การบริหารแผนสู่การปฏิบัติ

แนวทางการบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติ

1. การนำแผนสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาโรงเรียนไปสู่การปฏิบัตินับเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะเป็นความสามารถที่จะผลักดันการทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมดให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การดำเนินงานจะเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิด ค่านิยม เป้าหมาย รวมถึงวิธีและกระบวนการทำงาน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติจะต้องทำให้หน่วยงานยอมรับแนวทาง แผนงาน โครงการนั้น และพร้อมที่จะนำแนวทางนั้นไปดำเนินการได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และวิธีการปฏิบัติงานของตนจึงจำเป็นต้องมีการระดมกำลัง แสวงหา การสนับสนุน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติและสร้างความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้นเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วม ดังนั้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาจึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารโรงเรียนผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นระบบ
- 2) โรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ดำเนินการตามแผน มีการกำกับติดตาม ประเมินคุณภาพ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มีมุ่งหวังไว้
- 3) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญของแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ทราบ และมีส่วนร่วมในการนำแผนสู่การปฏิบัติ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) มีการกำหนดภารกิจความรับผิดชอบให้ชัดเจนเพื่อความสอดคล้องกับแผนงาน และแผนอัตรากำลัง
- 5) วางแนวปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและชัดเจนแก่ผู้ปฏิบัติและผู้เกี่ยวข้อง
- 6) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาให้มีความแม่นยำและเป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการได้ตรงกับความต้องการและทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 7) พัฒนาระบบการกำกับติดตาม และการประเมินผลที่มุ่งเน้นประเมินเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานโดยมีการพัฒนาตัวชี้วัดผลสำเร็จการดำเนินงานทั้งในด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ระยะเวลาในการประเมิน ผู้ประเมิน และแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การกำกับติดตาม

โรงเรียนเสาชิงช้ากำหนดแนวทางการกำกับ ติดตามการดำเนินงานในการบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเสาชิงช้า พ.ศ. 2567 -2570 โดยยึดวงจรคุณภาพ (PDCA) ของ Deming ดังนี้

1) P: PLAN การวางแผนจัดทำโครงการ

- วัตถุประสงค์เหมาะสมและสอดคล้องกับแผนของพันธกิจหรือไม่
- มีการกำหนดผู้รับผิดชอบหรือไม่
- ระยะเวลาดำเนินการที่กำหนดไว้เหมาะสมหรือไม่

- งบประมาณที่กำหนดเหมาะสมหรือไม่
- มีการเสนอขออนุมัติก่อนดำเนินการหรือไม่

2. D: DO การปฏิบัติงานตามโครงการ

- มีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินการหรือไม่
- มีผู้รับผิดชอบดำเนินการได้ตามที่กำหนดไว้หรือไม่
- มีการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยเพียงใด
- สามารถดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนดหรือไม่
- สามารถดำเนินการได้ตามงบประมาณที่กำหนดหรือไม่
- สามารถดำเนินการได้ตามงบประมาณที่กำหนดไว้หรือไม่

3. C: CHECK การตรวจสอบและติดตามการดำเนินงาน

- ได้มีการกำหนดวิธี รูปแบบการประเมินหรือไม่
- มีรูปแบบการประเมินที่เหมาะสมหรือไม่
- ผลของการประเมินตรงกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่
- ข้อดี ข้อเสียของการดำเนินการมีหรือไม่

4. A: ACT นำข้อมูลที่ได้จากการกำกับติดตามการดำเนินงานไปปรับปรุงต่อไป

- มีการระดมสมองเพื่อหาทางแก้ปัญหา/จุดอ่อนที่ค้นพบ
- มีการระดมสมองเพื่อหาทางเสริมข้อดี จุดแข็ง เพิ่มขึ้น
- มีการนำผลที่ได้จากการระดมสมองเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาสำหรับใช้วางแผนจัดทำโครงการในครั้งต่อไป
- กำหนดกลยุทธ์ในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาในครั้งต่อไป

3. การรายงานผล

1. รายงานผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดแต่ละโครงการ/ กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ โดยผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม

2. เมื่อสิ้นปีการศึกษาโรงเรียนประเมินคุณภาพภายใน สรุปและรายงานผลการประเมินตนเองต่อผู้เกี่ยวข้อง และหน่วยงานต้นสังกัด และนำผลจากการสรุปการดำเนินงานไปเป็นข้อมูลในการวางแผน แก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานในปีการศึกษาต่อไป

