



# แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

## คำนำ

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นเรื่องจำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในระบบการบริหารการศึกษา กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ได้เล็งเห็นความสำคัญจึงได้จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกกลุ่มเป้าหมาย ในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา โดยมีความคาดหวังสูงสุดคือ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตัวอย่างสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาโดยรวมอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามความต้องการจำเป็นตามเป้าหมายของหน่วยงานทุกระดับ ครอบคลุมประเด็นยุทธศาสตร์จุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นกรอบ ภารกิจสำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ที่จะต้องดำเนินงานโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายและเป็นกลไกสำคัญที่สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัดเป็นอย่างดี

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

## ส่วนที่ 1 บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนา การพัฒนาประเทศไม่ว่าด้านใดก็ตามล้วนมาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ในการที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพจำเป็น ต้องอาศัยระยะเวลา และมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างทันทั่วทั้ง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคคลให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่มีค่าของสังคม ประเทศชาติ และองค์กร องค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ ที่มีศักยภาพสูง และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้วองค์กรนั้นย่อมเจริญก้าวหน้า หากองค์กรใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า หรือสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร องค์กรนั้นก็ยากที่จะพัฒนาความเจริญหรือความล้ำหลังขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรไม่ว่าจะด้านใดก็ตามล้วนมาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ในการที่จะมีบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ จำเป็นต้องอาศัยระยะเวลาและมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบสอดคล้อง กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างทันทั่วทั้ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ Attribute) ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลง คือการพัฒนาบุคลากรมุ่งหมาย เพื่อการแก้ไขปัญหาการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน เตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเพื่อสร้างความเข้าใจ สื่อสารหลักการทำงาน ทำงานให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือ นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรมีวิธีการพัฒนาที่หลากหลายวิธีการ เช่น การฝึกอบรม (Training) การสอนงาน (Coaching) การหมุนเวียนงาน การดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น เพื่อให้การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ความมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาที่ถูกต้อง ชัดเจน ตลอดจนวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม ข้าราชการต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น สำนักงานต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานของข้าราชการแบบเก่าไปสู่ข้าราชการยุคใหม่ที่มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว ข้าราชการจึงจำเป็นต้องปรับมุมมอง เปลี่ยนกระบวนกรทางความคิด (Mindset) และวางระบบงาน การบริหารจัดการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อรองรับทิศทางของการพัฒนาองค์กรและประเทศ โดยให้ข้าราชการมีพันธกิจร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เป็นรากฐานของระบบและสร้างกลไกเชิงรุกเพื่อสร้างจุดแข็งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

จากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายเร่งด่วน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 4 เรื่อง ดังนี้ 1. การคัดคนเก่งเข้ามาเป็นครู

2. การจัดทำคลังข้อสอบ

3. Credit Bank ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. อาชีวะเพื่อความเป็นเลิศ

ซึ่งสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) ปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้ 2) ปฏิรูปการพัฒนาเด็กเล็กและเด็กก่อนวัยเรียน 3) ปฏิรูปเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา 4) ปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาครู 5) ปฏิรูปเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 6) การปรับโครงสร้างของหน่วยงานในระบบการศึกษา 7) ปฏิรูปการเรียนรู้โดยการพลิกโฉมด้วยระบบดิจิทัล และกำหนดจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

1. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (การจัดการศึกษาเพื่อคุณภาพ, การเรียนรู้ตลอดชีวิต)
2. การพัฒนาการศึกษาเพื่อความมั่นคง
3. การสร้างความสามารถในการแข่งขัน
4. การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา
5. การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

โดยให้ส่วนราชการ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นำนโยบายและจุดเน้นเป็นกรอบแนวทางมาใช้ในการวางแผนและจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยคำนึงถึงมาตรการ 4 ข้อ ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ให้แนวทางในการบริหารงบประมาณไว้ดังนี้ 1) งดจัดงานต่างประเทศ 1 ปี ยกเว้นกรณีที่มีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อกระทรวงศึกษาธิการ 2) ลดการจัดอบรมสัมมนาที่มีขนาดใหญ่และใช้งบประมาณมาก 3) ยกเลิกการจัดงาน Event และ 4) ทบทวนงบประมาณที่มีความซ้ำซ้อน ประกอบกับเนื่องจากในห้วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) รัฐบาลจึงได้กำหนดมาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งทำให้สังคมไทยต้องปรับเปลี่ยนชีวิตให้เข้ากับวิถีชีวิตใหม่ หรือ New Normal จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินการให้มีความปลอดภัยทั้งต่อตัวผู้เรียน ชีววิถีครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ดังนั้นนโยบาย “การศึกษายกกำลังสอง (Thailand Education Eco – System : TE2S) เป็นการศึกษาที่เข้าใจ Supply และตอบโจทย์ Demand” ดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (เพิ่มเติม) ดังนี้

“5. ดำเนินการปลดล็อก ปรับเปลี่ยน เปิดกว้าง ที่เป็นเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลตามนโยบาย “การศึกษายกกำลังสอง (Thailand Education Eco - System : TE2S) การศึกษาที่เข้าใจ Supply และตอบโจทย์ Demand” โดยปลดล็อกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมให้สามารถดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการบริหารการศึกษาของประเทศให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ **ปรับเปลี่ยน** หลักสูตรการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ปรับเปลี่ยนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC) เพื่อให้ครู Up Skill และ Re-Skill ของตนเองได้ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อส่งต่อความรู้ไปยังผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และคนที่มีคุณภาพ **เปิดกว้าง** เสริมทางการศึกษา ให้ภาคเอกชนที่มีคุณภาพเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ร่วมประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC) จากแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Education Excellence Platform : DEEP) ให้ครอบคลุมผู้เรียนทั่วประเทศ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ผู้เรียนยกกำลังสองที่เน้นเรียนเพื่อรู้ พัฒนาทักษะเพื่อทำ ครูยกกำลังสองที่เน้นเพิ่มคนเก่งมาเป็นครู พัฒนาการ ในระบบ ห้องเรียน



ยกกำลังสองที่เน้นเรียนที่บ้าน งามที่โรงเรียน หลักสูตรยกกำลังสองที่เน้นลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ สื่อการเรียนรู้ยกกำลังสองที่เน้นเรียนผ่านสื่อผสมผสาน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ได้แก่ On-Site เรียนที่โรงเรียน Online เรียนออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มด้านการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ (Digital Education Excellence Platform : DEEP) ที่มีเนื้อหามาตรฐานจากผู้ผลิตที่เป็นภาคเอกชน On-Air เรียนผ่านโทรทัศน์ DLTV มูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม โดยเนื้อหามาตรฐานจากผู้ผลิตที่เป็นภาคเอกชน และ ON-Demand ซึ่งสามารถเรียนได้ทุกที่ทุกเวลา ที่มีอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์เชื่อมต่อ โรงเรียนยกกำลังสองที่มุ่งเน้นคุณภาพในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อความเป็นเลิศทางภูมิปัญญาท้องถิ่น และวิสาหกิจชุมชนที่เน้นคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพื่อความเป็นเลิศและความเชี่ยวชาญ ที่สามารถตอบโจทย์ทักษะและความรู้ที่เพิ่มความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน พัฒนาครูทุกระดับให้มีทักษะความรู้ที่จำเป็นเพื่อทำหน้าที่วิทยากรมืออาชีพ (Train The Trainer) และขยายผลการพัฒนาผ่านศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC) จัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านเว็บไซต์ <http://22www.deep.go.th> โดยปลดล็อกและเปิดกว้างให้ภาคเอกชนสามารถเข้ามาพัฒนาเนื้อหาเพื่อให้ผู้เรียน ครู และผู้บริหารทางการศึกษามีทางเลือกในการเรียนรู้ที่หลากหลายและตลอดเวลา ผ่านแพลตฟอร์มด้านการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ (Digital Education Excellence Platform : DEEP) ให้ผู้เรียน ครู ผู้บริหารทางการศึกษามีแผนพัฒนารายบุคคลผ่านแผนพัฒนารายบุคคลสู่ความเป็นเลิศ (Excellence Individual Development Plan : EIDP) จัดทำคู่มือมาตรฐานโรงเรียน เพื่อกำหนดให้ทุกโรงเรียนต้องมีพื้นฐานที่จำเป็น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จึงได้จัดทำโครงการแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ขึ้น เพื่อสอดคล้องและสนองยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายคนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 เป็นการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสอดคล้องกับนโยบาย Credit Bank ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในอนาคตจะมีการนำระบบการสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank System) หรือนำผลการเรียน ผลการเรียนรู้ ที่ได้จากการประสบการณ์การทำงาน การประกอบอาชีพ หรือการฝึกอบรม ทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ที่สะสมไว้มากเทียบโอนกันได้เพื่อการเรียนรู้ การทำงาน และการประกอบอาชีพ โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนหรือผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเชื่อมโยงผลการเรียนรู้และ/หรือประสบการณ์การทำงาน การประกอบอาชีพ ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น ลดขั้นตอนและความซ้ำซ้อน สามารถนำไปใช้ในการเรียนและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการพัฒนาประเทศในที่สุด และจุดเน้นที่ 1 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในเรื่องการพัฒนาครูให้มีทักษะ ความรู้ และความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ และภาษาอังกฤษ การพัฒนาสมรรถนะและความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานรองรับความเป็นรัฐบาลดิจิทัล รวมไปถึงจุดเน้นที่ 4 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ในเรื่องการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ ที่ 10.1 คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมในทุกมิติตามมาตรฐานและสมดุลงานทั้งด้านปัญญา คุณธรรมจริยธรรม มีจิตวิญญาณที่ดี เข้าใจในการปฏิบัติตน ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมดีขึ้น

## ทิศทาง/ วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ได้กำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งความสุข ข้าราชการในสังกัดต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น ภาคราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานของข้าราชการแบบเก่าไปสู่ข้าราชการยุคใหม่ที่มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว ข้าราชการจึงจำเป็นต้องปรับมุมมอง เปลี่ยนกระบวนกรทางความคิด (Mindset) และวางระบบงาน การบริหารจัดการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อรองรับทิศทางการพัฒนาประเทศไทย จึงได้กำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยให้ข้าราชการมีพันธกิจร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เป็นรากฐานของระบบ และสร้างกลไกเชิงรุกเพื่อสร้างจุดแข็งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ใน 4 ประเด็น คือ

1. การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงเป็นบูรณาการ และสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน
2. การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากร
3. การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์
4. การปรับเปลี่ยนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ดิจิทัล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ถือว่าบุคลากรเป็นกลไกสำคัญหรือกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาที่จะนำไปสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งความสุข และต้องควบคู่กับการให้ความสำคัญของผู้บริหารภายในหน่วยงาน ต้องมีการปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานแบบเก่าไปสู่แบบใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัว มีการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม โดยมีการดำเนินการดังนี้

1. การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างบรรยากาศหรือวัฒนธรรมองค์กร ให้เอื้อต่อการคิดค้น ออกแบบ และสร้างสรรค์ แนวคิด วิธีการทำงาน และการบริการ เพื่อให้สอดคล้องต่อความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยเร็ว สนับสนุนให้มีการต่อยอดการเรียนรู้ ประยุกต์และใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้และผลการจากพัฒนา

2. การปรับเปลี่ยนเป็นยุคดิจิทัล คือ ข้าราชการทุกคนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาโดยการพัฒนาตนเอง ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการออกแบบระบบงาน ระบบการบริการ ให้เป็นระบบที่เชื่อมโยงและบูรณาการระหว่างกลุ่มงานและหน่วยงานในสังกัดเป็นการประหยัดทรัพยากรในการบริหาร

การพัฒนาบุคลากรถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความเจริญให้แก่องค์กร เพราะการดำเนินงานขององค์กรจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรในการทำงานเป็นหลัก ไม่ว่าจะองค์กรนั้นจะนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แต่ยังต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการใช้เครื่องมือที่นำมาดูแลควบคุม จึงทำให้การทำงานสามารถเดินหน้าไปอย่างไม่มีปัญหา ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญต่อบุคลากรเป็นอย่างมาก

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงาน มีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงาน ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ย่อมสามารถที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้

ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการทำงานล่วงเวลาได้อีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานล่วงเวลาที่เกิดขึ้นอันเนื่องจากการทำงานล่าช้า หรือความไม่เข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องทำ ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรจะช่วยทำให้บุคคลมีความเข้าใจในระบบและวิธีการทำงาน ตลอดจนลักษณะของงานที่ต้องทำอย่างดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็วยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูก

4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานนั้น ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ทำให้มีเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้น จะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

### หลักการ/วิธีการพัฒนาบุคลากร

1. หลักการเสริมสร้างความเชื่อศรัทธาของผู้รับการพัฒนา ในการจัดการโครงการพัฒนาบุคลากรใด ๆ ก็ตามความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับตัวบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา ว่ามีความเชื่อถือ ศรัทธาต่อการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ ถ้าหากบุคคลใดไม่มีความเชื่อถือศรัทธาแล้วย่อมปฏิเสธที่จะยอมรับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ และจะเป็นมูลเหตุทำให้การพัฒนาบุคลากรล้มเหลวได้ง่าย ดังนั้นเพื่อการพัฒนาบุคลากร ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรจะต้องพยายามสร้างความเชื่อถือศรัทธา ในบรรดาผู้รับการพัฒนาตั้งแต่เริ่มแรกที่มีการพัฒนาโดยการชี้แจง ชักจูง หรือโน้มน้าวจิตใจให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดความสนใจ มีความต้องการ เข้าใจ และยอมรับประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร เมื่อผู้รับการพัฒนาเกิดความเชื่อถือ ศรัทธาแล้วก็ย่อมให้การสนับสนุนโครงการพัฒนาบุคลากรนั้นอย่างต่อเนื่องต่อไป

2. หลักการรักษาระดับความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับที่สูงอยู่เสมอ โดยทั่วไปแล้วในระยะเริ่มแรกที่มีความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนา ส่วนใหญ่จะมีความกระตือรือร้น สนใจ ใคร่เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่จะได้รับการพัฒนาบุคลากร

แต่หลังจากที่ได้ดำเนินการพัฒนาไปแล้วระดับความสนใจจะเริ่มลดลงตามลำดับจนอาจจะหมดความสนใจในต่อไปก็ได้ ถ้าหากโครงการพัฒนาบุคลากรนั้นมีระยะเวลานานมาก ดังนั้นเพื่อที่จะป้องกันมิให้เกิดสภาพเช่นนี้ จึงต้องมีการเร่งเร้าความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ การดำเนินการเช่นนี้สามารถกระทำได้หลายวิธีการด้วยกัน เช่น

2.1 การเปลี่ยนแปลงวิธีการและเทคนิคของการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อที่จะได้ไม่เกิดความจำเจซ้ำซาก จนเป็นที่น่าเบื่อหน่าย

2.2 การโฆษณา หรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เข้าใจถึงประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับจากการพัฒนาบุคลากร

2.3 การสร้างบรรยากาศในระหว่างดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปอย่างฉันทมิตร เป็นกันเอง และสนุกครึกครื้นพอสมควร มิใช่เป็นบรรยากาศที่เคร่งเครียด จนเกิดความอึดอัดใจในที่สุด

3. หลักการเสริมสร้างภาวะสมอง โครงการพัฒนาบุคลากรที่จะถือได้ว่าประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องเป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนได้แสดงความคิดเห็น พูดคุย หรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาไม่ว่าจะโดยรูปแบบหรือวิธีการอย่างใดก็ตาม วิทยาการที่มีประสบการณ์และมีความสามารถสูงย่อมรู้จักวิธีการสร้างสถานการณ์ที่จะชักจูงให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้แสดงความคิดเห็นหรือพฤติกรรมใด ๆ ที่ต้องใช้สมองหรือสติปัญญา ส่วนวิธีการที่มักจะพบเห็นว่ามีใช้กันโดยทั่วไป เช่น

3.1 การป้อนคำถาม หรือตั้งประเด็นปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตอบ หรือแสดงความคิดเห็นเป็นระยะ ๆ ตลอดการพัฒนา

3.2 การสร้างสถานการณ์จำลอง อย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละคนเข้ามามีส่วนร่วม อย่างทั่วถึง

3.3 การสร้างกลุ่มสัมพันธ์ โดยกำหนดบทบาทให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละคนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

4. หลักการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อที่จะพัฒนา ก่อนที่จะมีการพัฒนาในประเด็นหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งก็ตาม ก่อนจะมีการพัฒนาบุคลากรควรที่จะทำความเข้าใจเป็นเบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นหัวข้อนั้น ๆ แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนเสียก่อนเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพราะว่าการกระทำเช่นนั้น นอกจากจะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดความสนใจใคร่เรียนรู้ต่อไปแล้ว ยังเป็นการเริ่มต้นที่ดีและถูกต้องในการพัฒนาต่อไปอีก ผู้เข้ารับการพัฒนาจะสามารถจินตนาการในเรื่องนั้น ๆ ได้ล่วงหน้า และเตรียมตัวเพื่อรับกับสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง ด้วยเหตุนี้ถ้าหากโครงการพัฒนาบุคลากรใดที่ได้สร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนาเสียตั้งแต่เริ่มแรกแล้ว ย่อมเท่ากับว่าโครงการนั้นประสบความสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง วิธีการสร้างภาพพจน์ที่ดีนั้น อาจทำได้โดยการแจกเอกสารแนะนำแนวทางหรืออธิบายถึงขอบเขตหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนาให้ทราบก่อนล่วงหน้า หรือการอธิบายสรุปเฉพาะเนื้อหาสาระที่สำคัญ ๆ ของหัวข้อนั้น เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจดียิ่งขึ้น

5. หลักการสร้างความสำเร็จในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนา มักจะปรากฏอยู่เสมอว่าโครงการพัฒนา บุคลากรที่ประสบความสำเร็จส่วนนั้น ส่วนใหญ่เนื่องมาจากการที่ผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกันไม่เข้าใจประเด็นของเรื่อง ที่ทำการพัฒนา หรือมิฉะนั้นแต่ละคนมีความเข้าใจในเรื่องเดียวกันไปคนละทาง ทำให้เกิดความสับสนวุ่นวายทั้งในการจัดการพัฒนา และในการสรุปผลที่ได้จากการพัฒนาในแต่ละข้อ ดังนั้นการสร้างความสำเร็จในทุก ๆ ประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้โครงการพัฒนาบุคลากรสามารถบรรลุผลสำเร็จได้โดยง่าย จึงจะต้องระลึกถึงและยึดมั่นอยู่เสมอในวิธีการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนานั้น มีอยู่หลายวิธี เช่น



5.1 การอธิบายเน้นให้เข้าใจถึงแนวความคิดและจุดมุ่งหมายสำคัญของหัวเรื่อง ที่นำมาพัฒนาว่ามีอยู่อย่างไรบ้าง จะพัฒนาเล็งเห็นถึงความสำคัญ เกิดความสนใจและพยายามทำความเข้าใจเบื้องต้นเสียก่อนที่เข้าถึงเนื้อหาสาระในรายละเอียดต่าง ๆ ต่อไป

5.2 การอธิบายความหมายและความสำคัญของประเด็นเรื่องนั้น ๆ ให้เข้าใจเสียตั้งแต่เริ่มแรก หากผู้เข้ารับการพัฒนามีปัญหาหรือข้อสงสัยใด ๆ ควรจะอธิบายให้เป็นที่เข้าใจเสียก่อน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือซักถามเพิ่มเติมได้จนหายข้องใจ

6. หลักการเน้นหรือย้ำ การกล่าวเน้นหรือย้ำในประเด็นใดประเด็นหนึ่งเท่ากับการช่วยชี้นำให้ผู้เข้าพัฒนาเข้าใจว่าประเด็นดังกล่าวเป็นประเด็นที่สำคัญ สมควรแก่การให้ความสนใจเป็นพิเศษ อีกทั้งยังเป็นการช่วยป้องกันมิให้เกิดการหลงประเด็นขึ้นได้ ดังนั้นการเน้นหรือย้ำจึงเป็นหลักการสำคัญอีกประการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จได้ง่าย

### กระบวนการพัฒนา

1. การสำรวจและกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
2. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ ระยะเวลาของการพัฒนาโครงการ อย่างชัดเจน
3. การคัดเลือก ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากรว่าจะมีลักษณะอย่างไร
4. การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงสิ่งที่ได้บรรลุผล ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ควรแก้ไขในการดำเนินการต่อไป

### 1. การหาความต้องการในการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรต้องได้รับการสนับสนุนหรือความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาประกอบด้วย ตัวบุคลากร ผู้บังคับบัญชา ไปจนถึงระดับผู้บริหารองค์กร กลุ่มงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้แก่ งบประมาณ นโยบาย กฎหมาย และบริบทขององค์กร เช่น โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ บทบาทภารกิจ ค่านิยม วัฒนธรรม โดยเริ่มจากมีการหาความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาเป็นการดำเนินการ เพื่อกำหนดจุดประสงค์และระบุเป้าหมายของการพัฒนา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ หรือประเด็นอื่น ๆ ที่ส่วนราชการเห็นว่าจำเป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติภารกิจ หรือเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร การประเมินหาความจำเป็นความต้องการต้องวิเคราะห์ประเมินความต้องการในระดับบุคคลองค์กร และทีม ดังนี้

1.1 วิเคราะห์จากบทบาทภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งเพื่อกำหนดองค์ความรู้ ทักษะ หรือสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้แล้ว หรือนอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้

1.2 วิเคราะห์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง หรือแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น และจำเป็นที่ส่วนราชการต้องดำเนินการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์นั้น เช่น ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล การเปลี่ยนแปลงของโลกต่าง ๆ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นต้น

1.3 การประเมินหาความจำเป็น ความต้องการ (Development Gap) จากตัวบุคลากรด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการร่วมกัน ดังนี้

- ใช้ผลการประเมินสมรรถนะจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี หรือส่วนราชการจะใช้แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าว มาเป็นแนวทางการประเมินเพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนาเป็นเฉพาะ
- การประเมินศักยภาพตนเองของบุคคล (Self Assessment) หรือบุคลากรเสนอหรือรายงานด้วยตนเอง
- การทำแบบทดสอบ (Pre – test)
- ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ หรือการให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) การหาความต้องการในการพัฒนา ทำให้ทราบถึงประเด็นการพัฒนา วัตถุประสงค์/เป้าหมายของการพัฒนา วิธีการพัฒนาและจัดทำแผนการพัฒนาต่อไป

## 2. การวางแผนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม พัฒนา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีภารกิจที่แตกต่างหลากหลาย คุณลักษณะของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรจึงมีความแตกต่างกันไป จึงไม่สามารถที่จะทำการพัฒนาแบบหลักสูตรกลางเหมือนกันทั้งองค์กร หรือที่เรียกว่า การจัดหลักสูตรแบบเสื้อโหล (one size fits all) แต่อย่างไรก็ดี ยังมีคุณลักษณะบางอย่างที่สามารถดำเนินการนาภาพรวม เช่น ทักษะด้านดิจิทัล และคุณลักษณะทางการบริหาร ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ตามที่ ก.พ. กำหนด เป็นต้น ดังนั้นเครื่องมือที่เหมาะสมที่นำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรคือต้องมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรในระยะยาว อย่างน้อย 3 – 5 ปี

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร ควรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาระยะยาว 3 – 5 ปี จะเป็นแผนการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนผลักดันให้แผนการพัฒนาเชื่อมโยงระหว่างแผนส่วนราชการกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ มีจุดเน้นที่สำคัญ (HRD Strategic Focus) ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ภาวะผู้นำ (Leadership) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Learning Facility) และถ่ายทอดเป็นแผนประจำปีไปสู่การปฏิบัติต่อยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม รองรับบริบทขององค์กร และบริบทประเทศไทย 4.0

### 2.2 หน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ควรดำเนินการ

2.2.1 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรในสังกัด ตามประเด็นการพัฒนาที่ได้จากการหาความจำเป็น ความต้องการการพัฒนา โดยอย่างน้อยต้องมีประเด็นการพัฒนาเกี่ยวกับการรองรับการเป็นประเทศไทย 4.0 เช่น ทักษะด้านดิจิทัล การบริหารจัดการข้อมูล ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม การปรับเปลี่ยน ทศนคติ เป็นต้น วิธีการพัฒนาต้องกำหนดวิธีการพัฒนาให้หลากหลาย เหมาะสมกับประเด็นการพัฒนา และตัวบุคลากร รวมถึงการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาต้องหาวิธีการที่เหมาะสม ซึ่งรวมถึงการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรต้องไปเข้ารับการพัฒนา เช่น การมอบหมายผู้รับผิดชอบงานแทน นอกจากนี้ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลต้องกำหนดวิธีการติดตามประเมินผลการพัฒนาได้ด้วย

2.2.2 จัดทำโครงการ กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรในประเด็นการพัฒนา หรือหลักสูตรที่เป็นเนื้อหาเฉพาะตามบทบาทภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ทั้งนี้กำหนดประเด็นการพัฒนาและวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเป็นประเทศไทย 4.0

## 3. การดำเนินการพัฒนาตามแผน

หน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ดำเนินการตามแผนที่กำหนด โดยประสานการดำเนินการร่วมกัน

#### 4. การติดตามประเมินผล

กลุ่มงานรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ดำเนินการดังนี้

4.1 ติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (Apply) ตามแผนพัฒนารายบุคคล

4.2 หลังเสร็จสิ้นโครงการ สรุปผลและรายงานผลการจัดโครงการฝึกอบรม สัมมนา หรือหลักสูตร รายงานผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมทั้งสำเนาส่งให้กลุ่มงานทุกกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่

4.3 สรุปผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ในรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และนำเสนอในการประชุมของทีมนิเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

4.4 กลุ่มงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการดังนี้

1) รวบรวมรายงานประเมินผลการฝึกอบรม สัมมนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เพื่อเผยแพร่เป็นองค์ความรู้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) จัดทำสรุปรายงานผลการพัฒนาบุคลากรในรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน ในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 รายงานผู้บริหารทราบ

**แนวคิด ความเป็นไปได้ เหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ**

การดำเนินงานในเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องตระหนัก เนื่องจากต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม เพราะทุกคนมีความต้องการที่จะมีความก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพการงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อมีขวัญและกำลังใจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสามารถทำได้เต็มที่เต็มกำลังความสามารถ บังเกิดผลดีต่อทางราชการและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้เรียนอันเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา “สิทธิประโยชน์ บนพื้นฐานของความยุติธรรม”

**แนวทางการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในตำแหน่งที่ขอเปลี่ยนตำแหน่ง/ย้ายโอน**

การที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เต็มที่เต็มกำลังและความสามารถ บังเกิดผลดีต่อทางราชการและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้เรียนอันเป็นความสำคัญของการพัฒนา ซึ่งวิธีการในการส่งเสริมอาชีพของบุคลากรนั้น มีด้วยกันหลากหลายรูปแบบ เช่น การพัฒนาผลงานด้านการเรียนการสอน การพัฒนาด้านความก้าวหน้าเลื่อนขั้น เลื่อนระดับ การพัฒนาให้มีคุณวุฒิสูงยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องการวางแผน การข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเพื่อความสะดวกในการนำมาใช้ หาแนวทางวิธีการทำงานใน แต่ละด้าน

**วัตถุประสงค์**

เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพเต็มกำลังความสามารถเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีสิทธิประโยชน์โดยเท่าเทียมและยุติธรรม

**ขอบเขตการดำเนินงาน**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีกระบวนการทำงานบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของความยุติธรรมโปร่งใส

## ขั้นตอน

วางแผนการพัฒนาระบบการทำงานให้ก้าวหน้าเลื่อนขั้น เลื่อนระดับ การพัฒนาให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น และการฝึกประสบการณ์

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีระบบการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็นต้นแบบที่ดี

## ยุทธศาสตร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 2 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์**

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ขึ้น เพื่อสอดคล้องและสนองยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมาย “คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ” พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นการปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยมีเป้าหมายเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งพาตนเองและการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างพลังทางสังคม โดยการสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสร้างสรรค์ เพื่อรองรับสังคมยุคดิจิทัล ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเป็นผู้จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สร้างแรงบันดาลใจให้ครูเป็นผู้อำนวยความรู้ สร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ต่อตนเองในระบบ e-training และมีการเสริมสร้างขวัญ

## ข้อมูลพื้นฐาน

ตารางที่ 1 ข้อมูลจำนวนโรงเรียนแยกตามอำเภอ

ที่	อำเภอ	จำนวนโรงเรียน		
		ประถมศึกษา	ขยายโอกาสทางการศึกษา	รวม
1	ชะอำ	21	5	26
2	ท่ายาง	44	10	54
3	บ้านลาด	24	5	29
4	แก่งกระจาน	19	5	24

ตารางที่ 2 ข้อมูลจำนวนโรงเรียนแยกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	เกณฑ์จำนวนนักเรียน	จำนวนโรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก	นักเรียนไม่เกิน 120 คน	74
โรงเรียนขนาดกลาง	นักเรียน 121 – 600 คน	46
โรงเรียนขนาดใหญ่	นักเรียน 601 – 1,500 คน	2

ตารางที่ 3 ข้อมูลจำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก

จำนวนนักเรียน	จำนวนโรงเรียน
0 คน	1
1 – 20 คน	5
21 – 40 คน	12
41 – 60 คน	26
61 – 80 คน	11
81 – 100 คน	9
101 – 120 คน	11
คิดเป็นร้อยละ 91.02 จากโรงเรียนทั้งหมด 123 โรงเรียน	

ตารางที่ 4 ข้อมูลจำนวนนักเรียนและห้องเรียน จำแนกเป็นรายชั้น

ชั้นเรียน	จำนวนนักเรียน			จำนวนห้องเรียน
	ชาย	หญิง	รวม	
ชั้นอนุบาล 1	80	61	141	17
ชั้นอนุบาล 2	824	727	1,551	148
ชั้นอนุบาล 3	841	760	1,601	145
รวมชั้นอนุบาล	1,745	1,548	3,293	310
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	915	826	1,741	148



ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	894	875	1,769	146
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	1,017	886	1,903	158
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	953	849	1,802	151
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	918	814	1,732	147
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	932	799	1,731	144
<b>รวมชั้นประถมศึกษา</b>	<b>5,629</b>	<b>5,049</b>	<b>10,678</b>	<b>894</b>
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	222	150	3,672	26
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	228	155	383	25
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	208	137	345	26
<b>รวมชั้นมัธยมศึกษา</b>	<b>658</b>	<b>442</b>	<b>1,100</b>	<b>77</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>8,032</b>	<b>7,039</b>	<b>15,071</b>	<b>1,281</b>

ตารางที่ 5 ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

บุคลากร สพป.เพชรบุรี เขต 2	จำนวน (คน)	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	จำนวน (คน)
ผู้อำนวยการ สพป.พ.บ. 2	1	ผู้อำนวยการโรงเรียน	77
รองผู้อำนวยการ สพป.พ.บ. 2	3	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	6
ศึกษานิเทศก์	9	ครูผู้สอน	861
บุคลากรทางการศึกษา 38 ค.(2)	33	พนักงานราชการ	34
พนักงานราชการ	1	ลูกจ้างชั่วคราว (ธุรการโรงเรียน)	103
ลูกจ้างประจำ	2	ลูกจ้างประจำ (นักการภารโรง)	31
ลูกจ้างชั่วคราว	17	ลูกจ้างชั่วคราว (นักการภารโรง)	39
		พี่เลี้ยงเด็กพิการ	22
		ครูวิทยาศาสตร์ - คณิตศาสตร์	9
		ครูอัตราจ้างรายเดือนชั้นวิฤต	13
		ครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน	3
<b>รวม</b>	<b>66</b>	<b>รวม</b>	<b>1,198</b>

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

1. โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีครูไม่ครบชั้น
2. โรงเรียนบางส่วนมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ครบวิชาเอก

3. ศึกษานิเทศก์ มีวิชาเอกไม่ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการโยกย้ายทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง
5. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำแนกได้ 2 ประเด็นดังนี้

1. มีกระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

- 1.1 มีระบบข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.2 มีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายและตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
- 1.3 มีวิธีการหรือรูปแบบในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็น
- 1.4 มีการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนกลยุทธ์สู่สังคมโลกศตวรรษที่ 21

2. ผลที่ได้รับจากการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถตามสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้จัดการเรียนรู้ ผู้บริหารเป็นผู้เอื้ออำนาจในศตวรรษที่ 21
- 2.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีผลงานหรือนวัตกรรมที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในวิชาชีพ เป็นแบบอย่างและเป็นที่ยอมรับ

จุดเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 กำหนดจุดเน้นด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปีงบประมาณ 2564 ดังนี้

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะในการสื่อสารที่มีสมรรถนะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ
  - 1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาวิธีจัดการเรียนการสอน การสอนคิดแบบต่าง ๆ และการจัดประเมินผลให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล
  - 1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเหมาะสม

1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตรโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูทั้งในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน

1.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

1.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

1.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารทุกด้านให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน

4. องค์กร คณะบุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง วางแผนและสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและสังคม

## ส่วนที่ 2

### ทิศทางการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

#### ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายในการพัฒนา เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์

#### วิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” รัฐบาลจึงได้ประกาศยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) ในการพัฒนาประเทศระยะ 20 ปี ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความมั่นคง

- เพื่อบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคงปลอดภัย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ และทุกมิติ

#### ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- เน้นการยกระดับศักยภาพในหลากหลายมิติ ควบคู่กับการขยายโอกาสของประเทศไทยในเวทีโลก

- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์**  
- คนไทยในอนาคตมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 และมีคุณธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม**  
- สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ กระจายศูนย์ที่กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม**  
- คำนึงถึงความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของประชาชนให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเกิดผลลัพธ์ต่อความยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ**  
- การปรับเปลี่ยนภาครัฐยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและส่วนรวม”

## แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579

**วิสัยทัศน์ :** คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดสาระสำคัญสำหรับบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษา (Aspirations) 5 ประการ ได้แก่

1. ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access)
2. ผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (Equity)
3. ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ (Quality)
4. ระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency)
5. ระบบการศึกษาที่ตอบสนอง และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัต และบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy)

## ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมประเทศไทย** มีเป้าหมายดังนี้

- 1.1 คนทุกช่วงวัยมีความรักในสถาบันของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.2 คนทุกช่วงวัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจชายแดนภาคใต้ และพื้นที่พิเศษได้รับการศึกษาและเรียนรู้  
อย่างมีคุณภาพ

1.3 คนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษา การดูแล และป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน  
ของประเทศ มีเป้าหมายดังนี้**

2.1 กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็น และมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนา  
เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ

2.2 สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาลดบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญ และเป็นเลิศเฉพาะด้าน

2.3 การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายดังนี้**

3.1 ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และทักษะคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่  
21

3.2 คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐาน  
วิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ

3.3 สถานศึกษาทุกระดับการศึกษา สามารถจัดกิจกรรม/ กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพ  
มาตรฐาน

3.4 แหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึง  
โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่

3.5 ระบบและกลไกการวัด การติดตามและประเมินผลมีประสิทธิภาพ

3.6 ระบบการผลิตครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล

3.7 ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา มีเป้าหมายดังนี้**

4.1 ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

4.2 การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาของคนทุกช่วงวัย

4.3 ระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้อง เป็นปัจจุบันเพื่อวางแผนการ  
บริหารจัดการศึกษา การติดตามประเมินและรายงานผล

**ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การจัดการศึกษาเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายดังนี้**

5.1 คนทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกรักษ์ในสิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญา  
เศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

5.2 หลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม  
จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

5.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม



ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมายดังนี้

- 6.1 โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการศึกษามีความคล่องตัว ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้
- 6.2 ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลกระทบต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
- 6.3 ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- 6.4 กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการแรงงานของประเทศ
- 6.5 ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีวามเป็นธรรมสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

**นโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

- นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ
- นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

จากนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ เป็น 6 กลยุทธ์ที่สอดคล้องกัน ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ
- กลยุทธ์ที่ 2 จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

**นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ**

**กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ**

**เป้าประสงค์**

1. ผู้เรียนทุกคนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ผู้เรียนทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัว ผู้อื่น และสังคมโดยรวม ซื่อสัตย์สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

3. ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจและมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

4. ผู้เรียนในเขตพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับโอกาสและการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และมีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

5. ผู้เรียนในเขตพื้นที่เฉพาะ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร เช่น พื้นที่สูง ชายแดน ชายฝั่งทะเล และเกาะแก่ง เป็นต้น ได้รับการบริการด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพและเหมาะสมตามความต้องการ

### ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของผู้เรียนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ร้อยละของผู้เรียนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีคุณธรรม อัตลักษณ์ มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัว ผู้อื่น และสังคมโดยรวม ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

3. ร้อยละของผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

4. ร้อยละของผู้เรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับโอกาส และการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และมีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

5. ร้อยละของผู้เรียนในเขตพื้นที่เฉพาะกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร เช่น พื้นที่สูง ชายแดน ชายฝั่งทะเล และเกาะแก่ง ได้รับการบริการด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพและเหมาะสมตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

6. จำนวนสถานศึกษาที่น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณฯ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. จำนวนสถานศึกษาที่จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรมจริยธรรม

### มาตรการ

1. พัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีของชาติและเป็นพลโลกที่ดี เป็นมาตรการในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มี

หลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ และพลเมืองโลกที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่ พึงประสงค์ มีคุณธรรม อัตลักษณ์ มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน และสังคมและประเทศชาติ ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

**2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ ทุกระดับความรุนแรง ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ** เป็นมาตรการในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถในการรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ ทุกระดับความรุนแรง เช่น ภัยจากยาเสพติด ภัยจากความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

**3. การจัดการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้** สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินแผนงาน โครงการตามยุทธศาสตร์การศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (พ.ศ. 2560 – 2579) กระทรวงศึกษาธิการ ตามยุทธศาสตร์ 6 ข้อ คือ

- 1) การศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง
- 2) การผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการแข่งขัน
- 3) การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
- 4) การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางการศึกษา
- 5) การศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

**4. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในเขตพื้นที่เฉพาะ** เป็นมาตรการการตัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่เฉพาะกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร เช่น พื้นที่สูง ชายแดน ชายฝั่งทะเล และเกาะแก่ง ได้รับการบริการด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ และเหมาะสมตรงตามความต้องการ

**นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ**

**กลยุทธ์ที่ 2 จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ**

#### **เป้าประสงค์**

1. ผู้เรียนทุกระดับให้มีความเป็นเลิศ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศตามความถนัดและความสนใจ นำไปสู่การพัฒนาทักษะวิชาชีพ เป็นนักคิด เป็นผู้สร้างนวัตกรรม เป็นนวัตกรรม
3. ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ

#### **ตัวชี้วัด**

1. จำนวนผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีทักษะความรู้ที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาผ่านการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นด้านการรู้เรื่องการอ่าน (Reading Literacy) ด้านการรู้เรื่องคณิตศาสตร์ (Mathematical Literacy) และด้านการรู้เรื่องวิทยาศาสตร์ (Scientific Literacy) ตามแนวทางการประเมิน PISA
3. ร้อยละของผู้เรียนมีศักยภาพได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ

## มาตรการ

พัฒนาคุณภาพผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ นำไปสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการตามความเหมาะสม ความสนใจ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

### นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์

#### กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

##### เป้าประสงค์

1. หลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ
2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ภายใต้อิทธิพลที่เป็นพหุวัฒนธรรม รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิตที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และนำไปปฏิบัติได้
3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม
4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพเชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำ มีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาพของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
6. ครูเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการเรียนรู้
7. ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม

##### ตัวชี้วัด

1. ผู้เรียนทุกระดับมีสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R8C)
2. ร้อยละของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีคะแนนผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานระดับชาติ (NT) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด
3. ร้อยละของผู้เรียนที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) มากกว่าร้อยละ 50 ในแต่ละวิชาเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา
4. ร้อยละผู้เรียนที่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำ ตามความถนัดและความต้องการของตนเอง มีทักษะอาชีพ ที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ วางแผนชีวิตและวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมและนำไปปฏิบัติได้

5. ผู้เรียนทุกคนมีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความ ยึดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม
6. ผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้ง ด้านร่างกายและจิตใจ
7. ครู มีการเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือ ผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้

## มาตรการ

**1. พัฒนาหลักสูตรทุกระดับการศึกษา** เป็นมาตรการสนับสนุนให้มีการพัฒนาหลักสูตรแกนกลางให้เป็น หลักสูตรเชิงสมรรถนะ สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่าง เหมาะสมทุกด้านทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีทักษะสื่อสารภาษาไทย

### 2. การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของผู้เรียน

2.1 การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของผู้เรียนระดับปฐมวัย ให้ได้รับการพัฒนาเหมาะสมกับวัยในทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีวินัย มีทักษะสื่อสารภาษาไทย และมีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ (ฟัง พูด) และทักษะด้านดิจิทัล พร้อมทั้งจะได้รับการพัฒนาในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น

2.2 การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนระดับประถมศึกษา ผู้เรียนระดับประถมศึกษาได้รับการพัฒนา ทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีวินัย มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2.3 การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนระดับมัธยมศึกษา ให้ได้รับการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีวินัย มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีทักษะด้าน ภาษาไทยเพื่อใช้ในการเรียนรู้ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ได้รับการพัฒนา ทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำ นำไปสู่การมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ มีความ ยึดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตมีสุข ภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

2.4 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่มีความต้องการดูแลเป็นพิเศษ เป็นการจัดการศึกษาและพัฒนาสมรรถภาพ สำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ในรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับบริบท และความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคล

**3. นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้สนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนทุกระดับการ จัด การศึกษา** เป็นมาตรการในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของตนเอง ตามความต้องการและความถนัดของผู้เรียน สามารถสร้างสังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society) ของตนเอง เพื่อ ให้ เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

**4. การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา** ร่วมมือกับสถาบันการผลิตครูในการพัฒนาครูให้เป็นไป ตามเป้าประสงค์ มีการดึงดูด คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ ครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการ



แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครุรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และประเมินครูจากผลการวัดผลงานการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง

4.1 ผลิตรูที่มีคุณภาพ เป็นมาตรการการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการผลิตครู ให้ผลิตรูที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และเป็นต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม

4.2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาครูเป็นครูยุคใหม่ ปรับบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ปรับวิธีสอนให้เด็กสามารถแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำกิจกรรมในชั้นเรียน และทำกิจกรรมในชั้นเรียน ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ และนำวิธีการเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

**นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา**

**กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เป้าประสงค์**

1. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Global Goals for Sustainable Development)
2. สถานศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ ร่วมมือในการจัดการศึกษา
3. สถานศึกษามีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่
4. งบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษามีเพียงพอ และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา
5. งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายและงบลงทุนแก่สถานศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
6. นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. พัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุน และประเมินผลเพื่อสร้างหลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน

#### **ตัวชี้วัด**

1. ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าเรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็นมาตรฐานเสมอกัน
2. ผู้เรียนทุกคนได้รับจัดสรรงบประมาณอุดหนุนอย่างเพียงพอ และเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา และความต้องการจำเป็นพิเศษสำหรับผู้พิการ
3. ผู้เรียนได้รับการสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัล (Digital device) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ อย่างเหมาะสมเพียงพอ

4. ครูได้รับการสนับสนุนวัสดุ-อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัล (Digital Device) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน
5. สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานอย่างเหมาะสมตามบริบท ด้าน ประเภท ขนาดและพื้นที่
6. สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. สถานศึกษามีระบบการดูแลช่วยเหลือและคุ้มครองนักเรียนและการแนะแนวที่มีประสิทธิภาพ
8. สถานศึกษาที่มีระบบฐานข้อมูลประชากรวัยเรียนและสามารถนำมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### มาตรการ

1. สร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่
2. การยกระดับสถานศึกษาในสังกัดทุกระดับและทุกประเภทให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามบริบท ของพื้นที่
3. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนผู้เรียนทุกกลุ่ม และสถานศึกษาทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเพียงพอ
4. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

#### เป้าประสงค์

1. สถานศึกษาและนักเรียนได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ การสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภค ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศ การเก็บข้อมูลด้านความรู้เรื่องฉลาก สีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในทุกโรงเรียนตามแนวทาง Thailand 4.0
3. สถานศึกษามีการจัดทำนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
4. สถานศึกษามีการบูรณาการหลักสูตร กิจกรรมเรื่องวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ การผลิตและบริโภค ส่งเสริมลดปริมาณคาร์บอนในโรงเรียนคาร์บอนต่ำสู่ชุมชนคาร์บอนต่ำ
5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนทุกโรงเรียน ในสังกัด มีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบสำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE) เพื่อให้มีบริบทที่เป็นแบบอย่าง เอื้อหรือสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน
6. สถานศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจาก 225 เขต มีนโยบายส่งเสริมความรู้ สร้างจิตสำนึก และจัดการเรียนรู้การผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
7. สถานศึกษาต้นแบบนำขยะมาใช้ประโยชน์เพื่อลดปริมาณขยะ จำนวน 15,000 โรงเรียน
8. มีสถานศึกษานวัตกรรมต้นแบบในการนำ 3 RS มาประยุกต์ใช้ในการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม จำนวน 6,000 โรงเรียน
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 225 เขต มีการทำนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

## ตัวชี้วัด

1. สถานศึกษาในสังกัดมีนโยบายและจัดกิจกรรมให้ความรู้ที่ถูกต้อง และสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมนำไปปฏิบัติใช้ที่บ้านและชุมชน เช่น การส่งเสริมอาชีพที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การลดการใช้สารเคมีจากปุ๋ยและยาฆ่าแมลง เป็นต้น
2. สถานศึกษามีการนำขยะมาใช้ประโยชน์ในรูปผลิตภัณฑ์และพลังงานเพื่อลดปริมาณขยะ และมีการส่งเสริมการคัดแยกขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณคาร์บอนที่โรงเรียนและชุมชน
3. สถานศึกษามีการบูรณาการเรื่องการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วม และการนำขยะมาใช้ประโยชน์รวมทั้งสอดแทรกในสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง
4. นักเรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ มีการขยายผลแหล่งเรียนรู้ นักเรียน โรงเรียน ชุมชนเรียนรู้ด้านการลดใช้พลังงาน การจัดการขยะและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ และตัวอย่างรูปแบบผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น โรงงานอุตสาหกรรมสีเขียว เป็นต้น
5. นักเรียน สถานศึกษา มีการเก็บข้อมูลเปรียบเทียบการลดปริมาณคาร์บอนไดออกไซด์ในกากรดำเนินกิจกรรมประจำวันในสถานศึกษาและที่บ้าน และข้อมูลของ Carbon Footprint ในรูปแบบ QR Code และ Paper Less
6. ครูมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และดำเนินการจัดทำงานวิจัยด้านการสร้างสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้
7. ครูและนักเรียนสามารถนำเสนอนวัตกรรมที่ผ่านกระบวนการคิด มาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนการจัดการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและชุมชนได้ตามแนวทาง Thailand 4.0
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรและสถานที่ให้เป็นสำนักงานสีเขียวต้นแบบ มีนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

## มาตรการ

1. จัดทำ Road Map และแผนปฏิบัติการเพื่อจัดแนวทางการดำเนินการให้องค์ความรู้และสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. จัดทำคู่มือและพัฒนาสื่อนวัตกรรมในรูปแบบ QR Code และสื่อระบบ Multimedia และอื่น ๆ
3. จัดทำเกณฑ์การประกวดโรงเรียนคาร์บอนต่ำและชุมชนคาร์บอนต่ำ และพัฒนาวิทยากรให้ความรู้เรื่องวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ (LCA) สู่สังคมคาร์บอนต่ำ
4. พัฒนาวิเคราะห์แผนการจัดการเรียน และจัดทำหน่วยการเรียนรู้ในเรื่องการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษา และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศการจัดเก็บข้อมูล การลดก๊าซที่มีผลต่อปรากฏการณ์ภาวะเรือนกระจก เช่น คาร์บอนไดออกไซด์ ในรูปแบบการเปรียบเทียบ และการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน Carbon emission/ Carbon Footprint ในสถานศึกษาสู่ชุมชน
5. จัดจ้างผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำ Road Map เป็นที่ปรึกษาในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการโรงเรียนคาร์บอนต่ำสู่ชุมชนคาร์บอนต่ำ

6. พัฒนาต่อยอดและขยายผลศูนย์การเรียนรู้ลดใช้พลังงาน การจัดการขยะและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมใน 6 ศูนย์ 4 ภูมิภาค
7. พัฒนาเครื่องมือและกระบวนการให้ความรู้ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมเรื่องการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมใน 6 ภูมิภาค
8. จัดสรรงบประมาณดำเนินการ Road Map และแผนปฏิบัติการ 255 เขต เพื่อดำเนินการต่อยอดขยายความรู้ และสร้างเครือข่ายโรงเรียน ชุมชน และเชื่อมต่อหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน
9. สนับสนุน ส่งเสริม พัฒนากระบวนการรณรงค์ให้มีการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและยกระดับสำนักงานเขตพื้นที่ต้นแบบ 225 เขต และสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวและสถานศึกษาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Office)
10. พัฒนายกระดับสถานศึกษานำร่องขยายผลส่งสถานศึกษาต้นแบบด้านการพัฒนา ด้านการผลิต และบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมทั้งระบบ เช่น การเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เบอร์ 5 และผลิตภัณฑ์ที่มีฉลากและสัญลักษณ์เบอร์ 5 เพื่อลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและลดปริมาณขยะในสำนักงานและสถานศึกษา
11. ส่งเสริมการพัฒนาสื่อนวัตกรรม และบูรณาการสาระการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้เรื่องการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมต่อการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ
12. ขยายผลผ่านระบบ DLTV ส่งเสริมความรู้เรื่องการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมต่อความปลอดภัย และสุขภาพที่ดีสู่สังคมเมืองเชิงนิเวศ และจัดการมลพิษและสิ่งแวดล้อมที่ดีและการเลือกผลิตภัณฑ์บรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และฉลากที่แสดงสัญลักษณ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
13. พัฒนานวัตกรรมโดยใช้กระบวนการ BBL/PLC และ Decision-Making การนำขยะมาใช้ประโยชน์ ในรูปแบบผลิตภัณฑ์และพลังงานและลดปริมาณขยะ การบำบัดน้ำเสีย ลาดารใช้เผา และลดใช้สารเคมี สุโรงเรียนปลอดภัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
14. ขยายผลจากโรงเรียนคาร์บอนต่ำสู่ชุมชนเชิงนิเวศและการจัดการมลพิษและสิ่งแวดล้อมที่ดี Green city ด้านพลังงาน การจัดการขยะและน้ำเสีย ชุมชนผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
15. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้นักเรียน โรงเรียนได้ศึกษา เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้โรงงานอุตสาหกรรม การผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ชุมชนเมืองนิเวศ และหน่วยงานส่งเสริมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้และจัดทำโครงการด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
16. ส่งเสริมแนวทางการจัดการเรียนรู้อาชีพที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา จัดค่ายเยาวชนวัยชนลดคาร์บอนเพื่อโลก ประกวดชุมชนต้นแบบที่นำความรู้จากโรงเรียนต่อยอดสู่ชุมชนนิเวศปลอดภัย ปลอดภัยเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อย่างน้อย 2,000 ชุมชน
17. จัดทำระบบนิเทศติดตามผลการดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งในระบบออนไลน์ และนิเทศเชิงคุณภาพพัฒนาการกรอกข้อมูลระบบการนิเทศติดตาม แลกเปลี่ยนนำเสนอผลงาน และมอบรางวัลเกียรติยศ ประชาสัมพันธ์และจัดพิมพ์ เว็บไซต์ ผลงานเพื่อเผยแพร่และเป็นต้นแบบ สรุปผลรายงาน

**นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการการศึกษา**  
**กลยุทธ์ที่ 6 ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา**

## เป้าประสงค์

1. สถานศึกษาหรือกลุ่มสถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาครอบคลุมด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป
2. หน่วยงานส่วนกลาง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัยพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา
3. หน่วยงานทุกระดับมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตประพฤติมิชอบ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
4. หน่วยงานทุกระดับมีกระบวนการและการวิธีการดำเนินงานงบประมาณด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพ และประสิทธิผลการจัดการศึกษาโดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน
5. หน่วยงานทุกระดับพัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

## ตัวชี้วัด

1. สถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ
2. สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานส่วนกลาง ได้รับการพัฒนาให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัวสูง พร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมทุกตำบล
3. สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานส่วนกลาง นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการบริหารจัดการและตัดสินใจทั้งระบบ
4. สถานศึกษา และหน่วยงานในสังกัดทุกระดับมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
5. สถานศึกษา หน่วยงานในสังกัดทุกระดับ ผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)
6. สถานศึกษาทุกแห่งและหน่วยงานในสังกัดมีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศวิชาการ ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานในสังกัด
7. สถานศึกษาทุกแห่งมีข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลต่าง ๆ นำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Big Data Technology)
8. สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานส่วนกลาง มีแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) เพื่อสนับสนุนภารกิจด้านบริหารจัดการศึกษา
9. สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## มาตรการ

1. ให้สถานศึกษา หรือกลุ่มสถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการศึกษา ครอบคลุมด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยดำเนินการเป็นรายสถานศึกษา หรือกลุ่มสถานศึกษา อาจดำเนินการเป็นรายด้านหรือทุกด้านได้

2. **พัฒนาสำนักงานส่วนกลาง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา** เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัยอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา มีความโปร่งใส ปลอดภัย รวดเร็ว และมีขอบ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามเพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. **ปฏิรูปการคลังด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา** โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียนและสถานศึกษา เป็นมาตรการที่เน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนผู้เรียนทุกคน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ต้องการ ปฏิรูปการคลังโดยการจัดสรรงบประมาณตรงไปยังผู้เรียน เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าว โดยสามารถพิสูจน์ตัวตนของผู้เรียนที่รับจัดสรรงบประมาณได้อย่างถูกต้อง ลดความซ้ำซ้อนในการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนผู้เรียน สามารถกำหนดเงื่อนไขการจัดสรรงบประมาณให้แก่ผู้เรียนกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบธนาคาร ในการจัดสรรงบประมาณตรงไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. **พัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด** เป็นมาตรการในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยีมาวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Technology) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครู ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณ และข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นมาวิเคราะห์ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามสมรรถนะและความถนัด และสามารถวิเคราะห์เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ นำ Cloud Technology มาให้บริการแก่หน่วยงานทุกระดับ ทั้งระดับ LASS PAAS และ SAAS และพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) ระบบบริหารสำนักงาน เช่น ระบบแผนงานและงบประมาณ ระบบบัญชี ระบบพัสดุ ระบบงานสารบรรณ เป็นต้น เพื่อเจ้าหน้าที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกันทั้งองค์กร

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการ แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2560 (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนพิเศษ 295 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2560) ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง
2. ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน
3. ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
4. ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ
6. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ได้ตระหนักถึงความจำเป็น ความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงได้จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือกลไก ในการขับเคลื่อนพัฒนาบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

### วิสัยทัศน์

การบริหารงานเชิงบูรณาการ เน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มุ่งพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ บนพื้นฐานความเป็นไทยภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง

**ค่านิยมกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2**

“สร้างจิตสำนึก ค่านิยมที่ดี มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน”

### พันธกิจกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้งทุกตำแหน่ง
2. ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานบุคลากรทุกตำแหน่ง
3. ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณทุกตำแหน่ง
4. ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ
6. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย
8. พัฒนาคุณภาพชีวิตของครูบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น มีจิตสาธารณะ และยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการดำเนินชีวิต
9. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริมการบริหารงาน โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาให้ป็นองค์กรที่มีคุณภาพ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 แห่งความสุข
10. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีการบริหารจัดการงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

**เป้าประสงค์กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2**

1. พัฒนาครูให้เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี
2. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ
3. พัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้นำทางวิชาการ มีวุฒิภาวะ มีจิตอาสา มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์
4. พัฒนาครูและบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ให้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และมีหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
5. พัฒนาและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีทักษะที่เหมาะสมกับสมรรถนะ และมีวัฒนธรรมการทำงาน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพ

ยุทธศาสตร์กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2  
 นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์  
 กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

#### เป้าประสงค์

1. ครูเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้ มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม
2. บุคลากรทุกตำแหน่งมีความรู้ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ สามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ชัดเจน ทันกำหนดเวลา
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีวุฒิภาวะ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ
4. ผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้นำทางวิชาการ มีวุฒิภาวะ มีจิตอาสา มีพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์

#### ตัวชี้วัด

1. ครูมีการเปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอนเป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้ ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม ร้อยละ 80
2. บุคลากรทุกตำแหน่งมีความรู้ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติสามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ ชัดเจน ทันกำหนดเวลา ร้อยละ 80
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึก ความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ ร้อยละ 80
4. ผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้นำทางวิชาการ มีวุฒิภาวะ มีจิตอาสา มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ร้อยละ 80

#### มาตรการ

**ดำเนินการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา** จัดอบรม สัมมนาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ มีรูปแบบการทำงานที่ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สร้างความตระหนักให้มีความรัก มีความศรัทธาในงานที่ตนรับผิดชอบ มีการสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

### ส่วนที่ 3

#### แนวทางการบริหารโครงการ

## การบริหารโครงการและงบประมาณ

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ได้ดำเนินการแนวทางการบริหารโครงการและงบประมาณ เพื่อให้การบริหารโครงการและงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายและจุดเน้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดเน้นและเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จึงได้ดำเนินการติดตามและการประเมินโครงการ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. เชิญผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมหรือ จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
2. ผู้ที่รับผิดชอบเสนอแผนงานโครงการ/กิจกรรม ตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ และด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายและจุดเน้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดเน้นและเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและที่เกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรงบประมาณแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
3. ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม ที่ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรงบประมาณแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 บันทึกเข้าสู่ระบบการรายงานระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR)
4. ผู้รับผิดชอบสรุปและรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม และการใช้จ่ายงบประมาณตามที่ตั้งไว้ ทุกครั้งหลังจากที่มีการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมเสร็จเรียบร้อย พร้อมนำผลการดำเนินงานบันทึกเข้าสู่ระบบการรายงานระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR) ทุกครั้งหลังจากที่มีการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมเสร็จเรียบร้อย
5. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงาน เพื่อประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม ตามในแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ก่อนสิ้นปีงบประมาณ
6. รายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ตามแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ภายในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564 พร้อมนำรายงานผลการดำเนินงานบันทึกเข้าสู่ระบบการรายงานระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR) ให้ครบทุกโครงการ/กิจกรรม

## การติดตามและการประเมินโครงการ

เพื่อให้การดำเนินการตามแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายและจุดเน้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดเน้นและเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 3 จึงได้ดำเนินการติดตามและการประเมินโครงการโดยกำหนดเป้าหมายไว้ ดังนี้

## 1. เป้าหมายเชิงปริมาณ

1.1 ประชุมคณะกรรมการดำเนินงาน เพื่อติดตามและประเมินโครงการและการใช้จ่ายงบประมาณตามที่ตั้งไว้ ทุกครั้งหลักจากที่มีการดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม เสร็จเรียบร้อย

1.2 จัดทำเอกสารข้อมูลสำหรับประกอบการรับการตรวจติดตาม ประเมินผลงานทุกครั้งหลังจากที่มีการดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมเสร็จเรียบร้อย จากคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 1 เล่ม พร้อมสำเนา 5 ชุด สำหรับรายงานผลการดำเนินงานและประเมินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

## 2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

2.1 ได้รับการตรวจติดตามและประเมินงานตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ และด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายและจุดเน้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดเน้นและเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จากคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เมื่อดำเนินการตามโครงการเสร็จ

2.2 ผู้รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ตามแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ในระบบ (e-MENSCR)

## 3. การรายงานผลการประเมินโครงการ

เพื่อให้การดำเนินการตามแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ และด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดเน้นและเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จึงได้แนบโครงการและกำหนดแบบรายงานผลการประเมินโครงการไว้ ดังแนบในภาคผนวก

## 4. อื่น ๆ

ภาคผนวก



ที่ ศธ ๐๔๑๐๕/๒๔๕๙

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒  
ตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ๗๖๑๓๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะ  
ตามข้อตกลงการพัฒนางาน (ว. PA : Performance Appraisal)



เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสรุปรายชื่อผู้เข้ารับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบแผนพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ID PLAN) จำนวน ๑ ชุด

ด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ จะดำเนินการโครงการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะ ตามข้อตกลงการพัฒนางาน (ว. PA : Performance Appraisal) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวทางการพัฒนาของตนเองมีความรู้ ทักษะ สามารถพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการดำรงตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ ขอให้ทุกโรงเรียนได้กรอกข้อมูลแบบสรุปรายชื่อผู้เข้ารับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และขอให้จัดส่งแผนพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ID PLAN) มาที่กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายในวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุรวิทย์ ทับเหล็ก)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

นางฉันทิสรา พุ่มไสว ๐๘๑ - ๖๔๔๙๘๘๗

โทร ๐๙๑ - ๖๙๘๖๙๘๔

รายชื่อคณะกรรมการดำเนินการโครงการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะ ตามข้อตกลงการพัฒนางาน (ว. PA : Performance Appraisal)

ประชุมวันพุธที่ 17 พฤศจิกายน 2564 เวลา 13.30 น.

ณ ห้องประชุมเกษม กลั่นยิ่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

## 1. คณะที่ปรึกษา

นายสุรวิทย์ ทับเหล็ก

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

นายมานิตย์ สีสง่า

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

นายอดิศร โยระชัย

นายสิทธิชัย สารมาศ

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

## 2. คณะกรรมการและวิทยากร

- 1) นางอารีย์ คำเพ็ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองศาลา
- 2) นายธวัชชัย สาครสิทธิศักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาอาจ
- 3) นางฉวีวรรณ ม่วงปรางค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดห้วยเสือ
- 4) นายศักดิ์ชัย กิ่งไม้กลาง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดถ้ำรงค์
- 5) ว่าที่ร้อยโทณัฐพัชร เถกิงกร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองปิ่นแตก
- 6) นายธนพล แจ็กภู่อุ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมะขามโพรง
- 7) นางธัญญาพัฒน์ พรายแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าโล่
- 8) นางธนวรรณ อภัยพงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านในดง
- 9) นางอังคณา เลิศล้ำ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- 10) นายพงษ์โรจน์ เรืองศรี ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 11) นางสาวชุตติมา กอวิชรพันธ์ ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
- 12) นายวรโชติ ศรีปรีชาพัฒนนะ ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
- 13) นายเอกลักษณ์ พุดเที่ยง ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
- 14) นางสาวอรพินท์ น้อยคำ ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
- 15) นางสาวภัสนันท์ ชังคัลสยะ ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการ
- 16) นางสาวชลมาศ วิศรุต ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการ
- 17) นางฉันทิสรา พุ่มไสว ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 18) จ.ส.อ.วิวัฒน์ ไตรยุทธชัย นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ



คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒  
ที่ ๓๑๐/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะตามข้อตกลงการพัฒนางาน  
(.ว) PA : Performance Agreement)

ตามที่ กได้อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการ .ศ.ค. ศึกษา ตำแหน่งครู หรือ ว๙/๑๐ สำหรับสายงานการสอน ว ๒๕๖๔/ สำหรับสายงานบริหารสถานศึกษา ๒๕๖๔ว ๑๑/๒๑ สายงานศึกษานิเทศก์ ว ๒๕๖๔/ ๒๕๖๔ พฤษภาคม ๒๐ สายงานบริหารการศึกษา และประกาศใช้วันที่ ๒๕๖๔ หลักเกณฑ์ดังกล่าวกำหนดให้ข้าราชการครูทุกคน ทุกสายงาน จะต้องทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA : Performance Agreement) เสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบทุกปีงบประมาณ และกำหนดนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ๑ ประเด็นหลัก ประกอบด้วย ๓) ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ๒ ) ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามนัยมาตรา ๕๕ และ ๓) ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์

ในการนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ปฏิบัติงานได้ตามระดับที่คาดหวัง สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่มพัฒนา คิดค้นและปรับเปลี่ยนหรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ในการบริหารจัดการศึกษา การบริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ และการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ( PA : Performance Agreement) ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่ง มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ จึงกำหนดโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะ ตามข้อตกลงการพัฒนางาน(.ว) PA : Performance Agreement) ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ จำนวน วัน ๑ รุ่น ๆ ละ ๔ในวัน ที่ ณ ห้องประชุมเกษม กลั่นย้ง ๒๕๖๔ พฤศจิกายน ๒๕ - ๒๒ ๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ ๒ วรรค ๓๗ ดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ มีหน้าที่ ประชุมวางแผน เตรียมการ ติดตามประสานงาน ดำเนินการ ประสานงานวิทยากร อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษา เสนอแนะ แก้ปัญหา และกำกับติดตามการปฏิบัติหน้าที่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบด้วย

๑ นายสุรวิทย์ ทับเหล็ก (	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒	ประธาน
๒ นายมานิตย์ สีสง่า (	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒	รองประธาน
๓ นายอดิสร โยระชัย (	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒	รองประธาน
๔ นายสิทธิชัย สารมาศ (	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒	รองประธาน
๕ (นางสาวเกษร แก้วเจริญ	ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๖) นายพงษ์โรจน์ เรืองศรี	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศฯ	กรรมการ
๗) นางณัฐธิดา แก้วถาวร	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน	กรรมการ
๘) นางสุภัทรา ชะเอม	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	กรรมการ
๙) นางประกาย แสนกล้า	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	กรรมการ
๑๐) นางอังคณา เลิศล้ำ	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา	กรรมการ
๑๑) นายปรีชา รอดมี	ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายและคดี	กรรมการ
๑๒) นางวรรณิษฐา บัวศิริ	ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ	กรรมการ
๑๓) นายภูวดล หอมทวนลม	ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์	กรรมการ
๑๔) นางอารีย์ คำเพ็ง	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองศาลา	กรรมการ
(๑๕ นายธวัชชัย สาครสิทธิศักดิ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาอาจ	กรรมการ
๑๖) นางฉวีวรรณ ม่วงปรารงค์	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดห้วยเสือ	กรรมการ
นายศักดิ์ชัย กิ่งไม้กลาง (๑๗	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดถ้ำรงค์	กรรมการ
(๑๘) ว่าที่ร้อยโทณัฐพัชร เถกิงกร	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองปิ่นแตก	กรรมการ
นายชนพล เจ็กภู (๑๙	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมะขามโพรง	กรรมการ
(๒๐) นางธัญญาพัฒน์ พรายแก้ว	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าไต้	กรรมการ
นางธนวรรณ อภัยพงศ์ (๒๑	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านในดง	กรรมการ
๒๒) นางฉันทิสา พุ่มไสว	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	กรรมการและเลขานุการ

## ๒) คณะวิทยากรพี่เลี้ยง

๑ นายมานิตย์ สีสง่า (	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒	วิทยากรพี่เลี้ยง
๒ นายอดิสร โยระชัย (	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒	วิทยากรพี่เลี้ยง
๓ นายสิทธิชัย สารมาศ (	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒	วิทยากรพี่เลี้ยง
๔ นางอารีย์ คำเพ็ง (	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองศาลา	วิทยากรพี่เลี้ยง
นายธวัชชัย สาครสิทธิศักดิ์ (๕	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาอาจ	วิทยากรพี่เลี้ยง
๖ นางฉวีวรรณ ม่วงปรารงค์ (	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดห้วยเสือ	วิทยากรพี่เลี้ยง
นายศักดิ์ชัย กิ่งไม้กลาง (๗	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดถ้ำรงค์	วิทยากรพี่เลี้ยง

(๘) ว่าที่ร้อยโทธัญพัชร เกกิงกร	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองปิ่นแตก	วิทยากรพี่เลี้ยง
นายชนพล เจ็กภู (๙	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมะขามโพรง	วิทยากรพี่เลี้ยง
๑๐ นางธัญญาพัฒน์ พรายแก้ว (	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าไต้	วิทยากรพี่เลี้ยง
๑๑ นางธนวรรณ อภัยพงศ์ (	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านในดง	วิทยากรพี่เลี้ยง
๑๒ นางอังคณา เลิศล้ำ (	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา	วิทยากรพี่เลี้ยง
๑๓ ) นายพงษ์โรจน์ เรืองศรี	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศฯ	วิทยากรพี่เลี้ยง
๑๔ ) นางสาวชุตินา กอวิชรพันธ์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	วิทยากรพี่เลี้ยง
๑๕ นายวรโชติ ศรีปรีชาพัฒนะ (	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	วิทยากรพี่เลี้ยง
๑๖ นายเอกลักษณ์ พุดเทียง (	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	วิทยากรพี่เลี้ยง
๑๗ นางสาวอรพินท์ น้อยคำ (	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	วิทยากรพี่เลี้ยง
๑๘ นางสาวภัสสินันท์ ชั่งคัลสะ (	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	วิทยากรพี่เลี้ยง
๑๙ นางสาวชลมาศ วิศรุต (	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	วิทยากรพี่เลี้ยง
นางฉันทิสา พุ่มไสว (๒๐	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	วิทยากรพี่เลี้ยง
๒๑ ( จวิวัฒน์ ไตรยุทธชัย.อ.ส.	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	วิทยากรพี่เลี้ยง

๓) **คณะกรรมการฝ่ายปฏิบัติ** มีหน้าที่ รับรายงานตัวลงทะเบียนผู้เข้ารับการพัฒนา แจกเอกสาร ประสานงานจัดเตรียม เครื่องดื่ม อาหารว่าง และอาหารกลางวัน ให้บริการแก่วิทยากรและคณะกรรมการ ผู้เข้ารับการพัฒนา ในวันที่ ๒๕ - ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ประกอบด้วย

๑) นางณัฐธิดา แก้วถาวร	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน	ประธาน
๒) นายสาโรจน์ นุชพรรณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	กรรมการ
๓) นางสาวศศิธร อ่วมกลับ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	กรรมการ
๔) นางสาวทิพวรรณ ใจปราศัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	กรรมการ
๕) นายอดุล อ่อนละมุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	กรรมการ
๖) นางกชพรรณ เบญจานุกร	เจ้าพนักงานธุรการ	กรรมการ
๗) นายสุรชัย แสนกฤษณา	เจ้าพนักงานธุรการ	กรรมการ
๘) นางบังอร นนทะวาสี	เจ้าพนักงานธุรการ	กรรมการ
๙) นายละออ บุญประเสริฐ	พนักงานธุรการ	กรรมการ
๑๐) นางสาวบุญสิตา เข้มเมือง	ผู้รับจ้างเหมาบริการ	กรรมการ
๑๑) นางสาวประกายพุกษ์ ทรงฤทธิ์ (	ผู้รับจ้างเหมาบริการ	กรรมการ
๑๒) นางสาววิศรา จันท์ปลุก	ผู้รับจ้างเหมาบริการ	กรรมการ
๑๓) นางสาวนาตยา สังข์เฉย	ผู้รับจ้างเหมาบริการ	กรรมการ
๑๔) นางฉันทิสา พุ่มไสว	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	กรรมการและเลขานุการ

๗) คณะกรรมการพิธีการและพิธีกร มีหน้าที่จัดลำดับขั้นตอนการอบรม เป็นพิธีกรกล่าวต้อนรับ และดำเนินการอบรมให้เป็นไปตามขั้นตอนด้วยความเรียบร้อย ประกอบด้วย

- ๑) นางอังคณา เลิศล้ำ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- ๒) จวีวัฒน์ ไตรยุทธชัย.อ.ส. นักรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ
- ๓) นางณัฐฐา สุขสา นักจิตวิทยาโรงเรียนประจำสำนักงาน

๘) คณะกรรมการฝ่ายสถานที่ มีหน้าที่ จัดเตรียมสถานที่ห้องประชุมเพื่อใช้ในการอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะตาม .ว) ข้อตกลงการพัฒนางาน PA : Performance Agreement) ในวันที่ ณ ห้องประชุม ๒๕๖๔ พุทธศักราช ๒๕ - ๒๒ เกษม กลั่นยิ่ง อำนวยความสะดวกให้แก่คณะวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมพัฒนา ดูแลความเรียบร้อยของสถานที่ หลังการดำเนินการเสร็จสิ้น ประกอบด้วย

- ๑) นายสิทธิชัย สารมาศ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ ประธาน
- ๒) นางนาฏตยา ทิพย์ทิม นักจัดการทั่วไป กรรมการ
- ๓) นางสุภาพร กลิ่นจันทร์ นักจัดการทั่วไป กรรมการ
- ๔) นายโชคอำนวย เทียนพิภพ เจ้าพนักงานธุรการ กรรมการ
- ๕) นายสมชาย อินโสภา ผู้รับจ้างเหมาบริการ กรรมการ
- ๖) นายสันติ ยิ้มรอด ผู้รับจ้างเหมาบริการ กรรมการ
- ๗) นายวัฒนา เรืองสิน ผู้รับจ้างเหมาบริการ กรรมการ
- ๘) นายรัตนกร คำขาวเหลือง ผู้รับจ้างเหมาบริการ กรรมการ
- ๙) นางสาวประกายพุกษ์ ทรงฤทธิ์ ผู้รับจ้างเหมาบริการ กรรมการ
- ๑๐) นายสมโพธิ สุวรรณรัตน์ ผู้รับจ้างเหมาบริการ กรรมการ
- ๑๑) นางสาวสีบชาติ ฤทธิบัว ผู้รับจ้างเหมาบริการ กรรมการ
- ๑๒) นางสาวบุญสิตา เข้มเมือง ผู้รับจ้างเหมาบริการ กรรมการ
- ๑๓) นางวรรณิษฐา บัวศิริ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มอำนาจการ กรรมการและเลขานุการ

๙) คณะกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์และโสตทัศนอุปกรณ์ มีหน้าที่ ประสานงานจัดสถานที่ จัดเตรียมเครื่องเสียง สื่อมัลติมีเดียประชาสัมพันธ์ บันทึกภาพกิจกรรม และเผยแพร่ภาพกิจกรรม เตรียมความพร้อมระบบเทคโนโลยี เครื่องคอมพิวเตอร์ และจัดทำเกียรติบัตรในโปรแกรมเว็บไซต์ระบบออนไลน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ให้กับผู้ผ่านการ ๒๐๖๖ และอำนวยความสะดวกให้กับคณะวิทยากร และผู้ผ่านการอบรมพัฒนา ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๒ ประกอบด้วย ๒๕๖๔ พุทธศักราช

- ๑) นายพงษ์โรจน์ เรืองศรี ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศฯ ประธาน
- ๒) นางเพ็ญศรี ฉิมโหมด นักประชาสัมพันธ์ กรรมการ
- ๓) นายภมร สุขมาก ผู้รับจ้างเหมาบริการ กรรมการ
- ๔) นายตรีภพ เทียนพิภพ ผู้รับจ้างเหมาบริการ กรรมการ
- ๕) นายสิโรตม์ อินทร์เนตร ผู้รับจ้างเหมาบริการ กรรมการ
- ๖) นางฉันทิสา พุ่มไสว ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กรรมการและเลขานุการ



- ๕ -

๖) คณะกรรมการฝ่ายการเงินและพัสดุ มีหน้าที่ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการดำเนินงานเพื่อใช้ในการอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง .ว) การเลื่อนวิทยฐานะตามข้อตกลงการพัฒนางาน PA : Performance Agreement) ในวันที่ พฤศจิกายน ๒๕ - ๒๒ ณ ห้องประชุมเกษม กลั่นยิ่ง ๒๕๖๔ ประกอบด้วย

๑) นางอารีย์ คำเพ็ง	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองศาลา	ประธาน
๒) นางธัญญาพัฒน์ พรายแก้ว	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าไต้	กรรมการ
๓) นายศักดิ์ชัย กิ่งไม้กลาง	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดถ้ำรงค์	กรรมการ

๗) คณะกรรมการฝ่ายประเมินผล มีหน้าที่ จัดทำแบบประเมินผล เก็บข้อมูล สรุปผลและรายงานผลการดำเนินงานในการอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจตามหลักเกณฑ์และวิธีการ .ว) ประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะตามข้อตกลงการพัฒนางาน PA : Performance Agreement) ในวันที่ - ๒๒ ณ ๒๕๖๔ พฤศจิกายน ๒๕ห้องประชุมเกษม กลั่นยิ่ง ประกอบด้วย

นางอังคณา เลิศล้ำ (๑)	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา	ประธาน
นายพงษ์โรจน์ เรืองศรี (๒)	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศฯ	กรรมการ
นางสาวชุตินา กอวิชรพันธ์ (๓)	ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
นายวรโชติ ศรีปรีชาพัฒนา (๔)	ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
นายเอกลักษณ์ พุดเทียง (๕)	ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
นางสาวอรพินท์ น้อยคำ (๖)	ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
นางสาวภัสสนันท์ ช้างคัลสะ (๗)	ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการ	กรรมการ
๑๙นางสาวชลมาศ วิศรุต (	ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการ	กรรมการ
นางฉันทิสรา พุ่มไสว (๒๐)	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	กรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเพื่อให้บรรลุผล ตามวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่๑๗ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๔



(นายสุรวิตย์ ทับเหล็ก)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒



เลขที่

**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒**  
มอบวุฒิบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

**ได้เข้าร่วมการอบรมโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ  
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะตามการพัฒนางาน  
(PA : Performance Agreement)**

จำนวน ๘ ชั่วโมง ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔  
ขอให้มีความสุข ความเจริญก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จ เป็นกำลังของชาติสืบไป  
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๖ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

  
(นายสุรวิทย์ ทับเหล็ก)  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒







กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

