



แผนการบริหาร และพัฒนากฎหมายบุคคล



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
ปีงบประมาณ 2567



คำนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 5 มาตรา 39 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 8 มาตรา 34 วรรคสอง ได้ กำหนดให้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ออก ประกาศกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้มีสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต และได้ออก ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดย แบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ออกเป็น 8 กลุ่ม และออกประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา ออกเป็น 7 กลุ่ม

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการที่จะนำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ ในการบริหารงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนจำเป็นที่จะนํานโยบายของผู้บริหาร ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดและเพื่อให้การปฏิบัติงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาระบบการ ปฏิบัติงานเพื่อยกระดับ คุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จึงได้จัดทำ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ปีงบประมาณ 2567 ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางที่จะพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารและการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมา	1
1.2 ทิศทางการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน	6
1.3 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการบริหาร	15
ส่วนที่ 2 แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
2.1. แนวทางการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน	16
2.2. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	18
ส่วนที่ 3 แผนการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
3.1. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	27
3.2. แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	30
ภาคผนวก	
คณะผู้จัดทำ	31
รูปภาพ	32

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมา

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ข้อ 5 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2568

- 1) ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 1.1) พัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 1.2) พัฒนาหลักเกณฑ์วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีภาระทุจริตคอร์รัปชัน
 - 1.3) แก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นผลเป็นรูปธรรม
 - 1.4) จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสม
- 2) ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง
 - 2.1) เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) เรียนฟรี มีงานทำ “ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” มีระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ โดยผู้เรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา
 - 2.2) จัดให้มีโรงเรียนคุณภาพ 1 โรงเรียน ต่อ 1 อำเภอ
 - 2.3) พัฒนาระบบการแนะแนวการเรียน (Coaching) และเป้าหมายชีวิตให้เป็นรูปธรรมสุขภาพจิตของผู้เรียน เพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนให้สามารถอยู่ในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข
 - 2.4) การจัดทำระบบวัดผลรับรองมาตรฐานวิชาชีพ (Skill Certificate) ผู้เรียนสามารถเรียนเพิ่มเพื่อรับประกาศนียบัตรในการประกอบอาชีพ
 - 2.5) การจัดทำระบบวัดผลเทียบระดับการศึกษา และประเมินผลการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนที่มีความสามารถเป็นเลิศ ไม่ต้องเสียเวลาในระบบ ประหยัดเวลาและประหยัดค่าใช้จ่าย
 - 2.6) ผู้เรียนเรียนรู้และมีรายได้ระหว่างเรียน จบแล้วมีงานทำ (Learn to Earn)

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

- 1) ปลุกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติและน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ
 - 1.1) ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา เพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
 - 1.2) ขับเคลื่อนพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติ
 - 1.3) ปลุกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ
- 2) จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลปกรรม และประชาธิปไตย
 - 2.1) พัฒนาการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลปกรรม และประชาธิปไตยในสังคมร่วมสมัย
 - 2.2) พัฒนาวัดกรรมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลปกรรม ประชาธิปไตย และส่งเสริมความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ สู่ห้องเรียนวิถีใหม่ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- 3) ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย
 - 3.1) ส่งเสริมให้มีการต่อยอดแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

- 3.2) พัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ ด้วยการเรียนรู้
อย่างมีความสุข
- 3.3) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม และจิตสำนึกในการอนุรักษ์
ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 4) ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น
- 4.1) ส่งเสริมการอ่านเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 4.2) พัฒนาความสามารถด้านการอ่านตามแนวทางการประเมิน PISA
- 5) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- 5.1) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การมีจิตอาสา
ทำความดีด้วยหัวใจ
- 5.2) สร้างผู้นำด้วยกระบวนการลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และกิจกรรม
พัฒนาผู้เรียนอื่น ๆ
- 5.3) ส่งเสริมกิจกรรมสถานักเรียน ชุมนุม ชมรม และการมีส่วนร่วมให้เกิดวิถีประชาธิปไตย
ในโรงเรียน เป็นพลเมืองที่ดี และแสดงออกอย่างสร้างสรรค์
- 6) จัดการศึกษาแบบเรียนรวม
- 6.1) พัฒนาองค์ความรู้เจตคติและทักษะการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ
- 6.2) สร้างเครือข่ายบูรณาการความร่วมมือช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษระหว่าง
สถานศึกษากับทีมสหวิชาชีพ
- 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 อย่างเต็มศักยภาพ
เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- 8) เสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษา
- 8.1) ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยอบอุ่น
มีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้
- 8.2) สร้างเครือข่ายและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากร
ทางการศึกษาและสถานศึกษา
- 8.3) สร้างภูมิคุ้มกันผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ให้เข้าไปข้องเกี่ยวกับยาเสพติด
- 8.4) รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา
ผ่านระบบ OBEC Safety Center

9) เพิ่มโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา

9.1) พัฒนาระบบการป้องกัน การเฝ้าระวัง และการดูแลช่วยเหลือเด็กกลุ่มเสี่ยง เด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน เด็กไร้สัญชาติ เด็กพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารและพื้นที่เกาะ ตามความต้องการจำเป็นรายบุคคล เพื่อไม่ให้หลุดจากระบบการศึกษา โดยบูรณาการความร่วมมือกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

9.2) ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และการฝึกอาชีพที่หลากหลายเหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้

10) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

10.1) พัฒนาผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรส่วนกลาง ให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบายสู่การปฏิบัติและมีทักษะในการบริหารสถานการณ

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) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

1.1) ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการ การแต่งตั้ง การย้าย การช่วยราชการ และการขอมิและเลื่อนวิทยฐานะ

1.2) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2) การแก้ไขปัญหาหนี้สินครู

2.1) จัดตั้งศูนย์และสถานีแก้หนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ

2.2) จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และแนวทางแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3) ดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3.1) จัดทำแผนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3.2) จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3.3) เสนอปรับเกณฑ์อัตรากำลังผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรสายสนับสนุน

3.4) จัดทำคำสั่งมอบอำนาจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการแทนโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 60 คน

3.5) จัดทำรูปแบบการบริหารเจ้าหน้าที่ธุรการ ในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3.6) สร้างและใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ในระบบดิจิทัล และส่งเสริมการใช้ DLTV

4) ลดภาระการประเมินของสถานศึกษา

4.1) สํารวจรายการประเมิน การรายงานข้อมูล และโครงการของสถานศึกษา

4.2) จัดทำรูปแบบและแนวทางการประเมินเพื่อลดภาระของสถานศึกษา

4.3) ติดตามผลการประเมินตามแนวทางเพื่อลดภาระการประเมินของสถานศึกษา

5) สร้างความตระหนักในการป้องกันการทุจริต

5.1) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2) สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง โยกย้าย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดถือระบบคุณธรรม และความโปร่งใส

5.3) จัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ อาหารกลางวัน อย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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 และขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้เทคโนโลยี

ดิจิทัลให้แก่ผู้เรียนทุกที่ทุกเวลา

2) สร้างความเข้มแข็งระบบแนะแนว การชี้แนะ (Coaching) และการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน

2.1) พัฒนาระบบการแนะแนวและการชี้แนะแนวทาง (Coaching)

2.2) พัฒนาครูแนะแนวแกนนำ และพัฒนาให้ครูทุกคนให้การแนะแนวนักเรียนได้

2.3) ส่งเสริมสุขภาพจิตนักเรียนวิถีใหม่ด้วย School Health Hero และส่งเสริมสุขภาพกาย

รอบด้าน

3) ส่งเสริมระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

3.1) พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์เพื่อใช้ในการสะสมหน่วยกิตและผลการเรียนของผู้เรียน 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) สนับสนุนและพัฒนาโรงเรียนคุณภาพที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการเพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ
- 5) เสริมสร้างทักษะอาชีพ และการมีรายได้ระหว่างเรียน
 - 5.1) พัฒนานักธุรกิจน้อยมีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์
 - 5.2) ส่งเสริมให้นักเรียนทำงานหารายได้ในช่วงปิดภาคเรียนฤดูร้อน
 - 5.3) ส่งเสริมประสบการณ์อาชีพของนักเรียนในจังหวัดชายแดนภาคใต้
 - 5.4) พัฒนาต่อยอดห้องแล็บสอนอาชีพ ในโรงเรียนต้นแบบสหกรณ์โรงเรียน
 - 5.5) ส่งเสริมการศึกษาร่วมหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ทวิศึกษา) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

1.2 ทิศทางการพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน วิสัยทัศน์

“องค์กรคุณภาพแห่งความสุข เชื่อมโยงทุกโอกาส สร้างสังคมอนาคตที่ยั่งยืน”

พันธกิจ

1. ปลุกฝังให้ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ
2. สร้างเจตคติความเป็นพลเมืองที่ดี โดยส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สะท้อนถึงอัตลักษณ์วิถีเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตและทักษะอาชีพให้แก่ผู้เรียน
3. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. สร้างและเชื่อมโยงความร่วมมือทุกโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยเข้าถึงการบริการทางการศึกษา อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย
6. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ
7. พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาลสู่มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ
2. ผู้เรียนมีเจตคติและความเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม สะท้อนถึงอัตลักษณ์วิถี
3. ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกัน พร้อมทั้งจะรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี ในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ และชีวิตวิถีถัดไป
4. องค์กรมีระบบป้องกันภัยคุกคามทุกรูปแบบและมีระบบบริหารจัดการนักเรียนเด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลืออย่างเหมาะสม
5. องค์กรมีความปลอดภัย คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
6. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงเสมอภาคและเท่าเทียม ในรูปแบบที่หลากหลาย
7. ผู้เรียน มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะชีวิตและความเป็นพลโลก
8. ผู้เรียนได้รับการศึกษาตามขีดความสามารถของผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความถนัดและศักยภาพของแต่ละบุคคล วางรากฐานการศึกษาเพื่ออาชีพ ให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ
9. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู
10. องค์กรมีระบบบริหารจัดการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีคุณภาพมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล และตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมผู้เรียนให้เป็นคนดีมีความภูมิใจในชาติ
- กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เป็นผู้คนแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21
- กลยุทธ์ที่ 3 สร้างโอกาสให้กับผู้เรียนเข้าถึงบริการทางการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 4 ยกระดับสมรรถนะครูสู่มืออาชีพ
- กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

- นโยบายที่ 1 ปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติและน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ
- นโยบายที่ 2 จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตย
- นโยบายที่ 3 ส่งเสริมการอ่านเพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น
- นโยบายที่ 4 ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- นโยบายที่ 5 จัดการศึกษาแบบเรียนรวม
- นโยบายที่ 6 จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ
- นโยบายที่ 7 เสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษา

นโยบายที่ 8 ลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มโอกาสทางการศึกษา

นโยบายที่ 9 ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย

นโยบายที่ 10 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

นโยบายที่ 11 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

จุดเน้นที่ 1 พระบรมราโชบายสร้างคนดี วิถีประชาธิปไตย ภูมิใจในชาติ

จุดเน้นที่ 2 การอ่านสร้างอนาคต

จุดเน้นที่ 3 ส่งเสริมการเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

จุดเน้นที่ 4 1 คน 1 ความเป็นเลิศ

จุดเน้นที่ 5 การดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการแนะแนวเข้มแข็ง

จุดเน้นที่ 6 การเชื่อมต่อระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

จุดเน้นที่ 7 1 โรงเรียน 1 Soft Power

จุดเน้นที่ 8 มุ่งแก้ไขปัญหานี้ส่นครู

จุดเน้นที่ 9 สร้างความเข้มแข็งระบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

จุดเน้นที่ 10 สร้างความตระหนักในการป้องกันการทุจริต

จุดเน้นที่ 11 พัฒนาการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กร

จุดเน้นที่ 12 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ 1 ความโดดเด่น

จุดเน้นที่ 13 พัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมผู้เรียนให้เป็นคนดีมีความภูมิใจในชาติ

นโยบายที่ 1 ปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติและน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษา สู่การปฏิบัติ

จุดเน้นที่ 1 พระบรมราโชบายสร้างคนดี วิถีประชาธิปไตย ภูมิใจในชาติ

แนวทางในการพัฒนา

1. ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา เพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยั่งยืน

2. ขับเคลื่อนพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติ

3. ปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ

ตัวชี้วัด

1. สถานศึกษาทุกแห่งมีการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา เพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. สถานศึกษาทุกแห่งมีการขับเคลื่อนพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติ

3. สถานศึกษาทุกแห่งมีการจัดกิจกรรมปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีแนวทางในการปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศีลธรรม และประชาธิปไตย

นโยบายที่ 2 จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศีลธรรม และประชาธิปไตย

จุดเน้นที่ 1 พระบรมราโชบายสร้างคนดี วิถีประชาธิปไตย ภูมิใจในชาติ

แนวทางในการพัฒนา

1. พัฒนาการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ในสังคมร่วมสมัยเพื่อคุณภาพผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. พัฒนาวัดกรรมการจัดการสอนประวัติศาสตร์ เพื่อส่งเสริมความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ สู่ห้องเรียน วิถีใหม่ด้วย

เทคโนโลยีดิจิทัล

ตัวชี้วัด

1. สถานศึกษาทุกแห่งมีการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ในสังคมร่วมสมัยเพื่อคุณภาพผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. สถานศึกษาทุกแห่งมีนวัตกรรมจัดการสอนประวัติศาสตร์ เพื่อส่งเสริมความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ สู่ห้องเรียน วิถีใหม่ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีแนวทางในการปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศีลธรรม และประชาธิปไตย

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เป็นบุคคลแก่การเรียนรู้ มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

นโยบายที่ 3 ส่งเสริมการอ่านเพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น

จุดเน้นที่ 2 การอ่านสร้างอนาคต

แนวทางในการพัฒนา

1. ส่งเสริมการอ่านเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. พัฒนาความสามารถด้านการอ่านตามแนวทางการประเมิน PISA

ตัวชี้วัด

1. สถานศึกษาทุกแห่งมีการส่งเสริมการอ่านเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. สถานศึกษาทุกแห่งมีการพัฒนาความสามารถด้านการอ่านตามแนวทางการประเมิน PISA
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแนวทางในการส่งเสริมการอ่านเพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น

นโยบายที่ 4 ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

แนวทางในการพัฒนา

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การมีจิตอาสา ทำความดีด้วยหัวใจ
2. สร้างผู้นำด้วยความกระบวนกรลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอื่น ๆ

3. ส่งเสริมกิจกรรมสถานักเรียน ชุมชุม ชมรม และการมีส่วนร่วมให้เกิดวิถีประชาธิปไตยในโรงเรียน เป็นพลเมืองที่ดี และแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

ตัวชี้วัด

1. สถานศึกษาทุกแห่งมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การมีจิตอาสา ทำความดีด้วยหัวใจ
2. สถานศึกษาทุกแห่งมีการสร้างผู้นำด้วยความกระบวนกรลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอื่น ๆ
3. สถานศึกษาทุกแห่งมีการส่งเสริมกิจกรรมสถานักเรียน ชุมชุม ชมรม และการมีส่วนร่วมให้เกิดวิถีประชาธิปไตยในโรงเรียน เป็นพลเมืองที่ดี และแสดงออกอย่างสร้างสรรค์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

นโยบายที่ 5 จัดการศึกษาแบบเรียนรวม

แนวทางในการพัฒนา

1. พัฒนาการความรู้ เจตคติและทักษะการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ
2. สร้างเครือข่ายบูรณาการความร่วมมือช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษระหว่างสถานศึกษา กับ ทีมสหวิชาชีพ
3. นิเทศ กำกับ ติดตาม โดยร่วมมือกับเครือข่ายในทุกภาคส่วน

ตัวชี้วัด

1. สถานศึกษาทุกแห่งมีการพัฒนาองค์ความรู้ เจตคติและทักษะการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ
2. สถานศึกษามีเครือข่ายบูรณาการความร่วมมือช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษระหว่างสถานศึกษา กับ ทีมสหวิชาชีพ
3. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษได้รับการนิเทศ กำกับ ติดตาม โดยร่วมมือกับเครือข่ายในทุกภาคส่วน
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแนวทางในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม

นโยบายที่ 6 จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

จุดเน้นที่ 3 ส่งเสริมการเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

จุดเน้นที่ 4 1 คน 1 ความเป็นเลิศ

แนวทางในการพัฒนา

1. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามพหุปัญญา
2. พัฒนานักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ด้านทัศนศิลป์ ด้านดนตรี ด้านนาฏศิลป์ และด้านกีฬา
3. ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้ที่มีความสามารถพิเศษ และ Soft Power อย่างเต็มศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4. พัฒนา ส่งเสริม และขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้แก่ผู้เรียน ทุกที่ทุกเวลา

ตัวชี้วัด

1. สถานศึกษาทุกแห่งมีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามพหุปัญญา
2. สถานศึกษาทุกแห่งมีการพัฒนานักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ด้านทัศนศิลป์ ด้านดนตรี ด้านนาฏศิลป์ และด้านกีฬา
3. สถานศึกษาทุกแห่งมีการส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้ที่มีความสามารถพิเศษ และ Soft Power อย่างเต็มศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
4. สถานศึกษาทุกแห่งมีการส่งเสริม และขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้แก่ผู้เรียนทุกที่ทุกเวลา
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

นโยบายที่ 7 เสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษา

จุดเน้นที่ 5 การดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการแนะแนวเข้มแข็ง

แนวทางในการพัฒนา

1. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย อบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้
2. สร้างเครือข่ายและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา
3. สร้างภูมิคุ้มกันผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ให้เข้าไปข้องเกี่ยวกับยาเสพติด
4. รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ

OBEC Safety Center

5. พัฒนาระบบการแนะแนวและการชี้แนะแนวทาง (Coaching)
6. พัฒนาคูแนะแนวแกนนำ และพัฒนาให้ครูทุกคนให้การแนะแนวนักเรียนได้
7. ส่งเสริมสุขภาพจิตนักเรียนวิถีใหม่ด้วย School Health Hero และส่งเสริมสุขภาพกายรอบด้าน

ตัวชี้วัด

1. สถานศึกษาทุกแห่งมีการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย อบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้
2. สถานศึกษาทุกแห่งมีการสร้างเครือข่ายและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา
3. สถานศึกษาทุกแห่งมีการสร้างภูมิคุ้มกันผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ให้เข้าไปข้องเกี่ยวกับยาเสพติด
4. สถานศึกษาทุกแห่งมีการส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ และดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ OBEC Safety Center
5. สถานศึกษาทุกแห่งมีการพัฒนาระบบการแนะแนวและการชี้แนะแนวทาง (Coaching)

6. สถานศึกษาทุกแห่งมีการส่งเสริมสุขภาพจิตนักเรียนวิถีใหม่ด้วย School Health Hero และส่งเสริมสุขภาพกายรอบด้าน
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแนวทางในเสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างโอกาสให้กับผู้เรียนเข้าถึงบริการทางการศึกษา

นโยบายที่ 8 ลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มโอกาสทางการศึกษา

จุดเน้นที่ 3 ส่งเสริมการเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

แนวทางในการพัฒนา

1. พัฒนาระบบป้องกัน ฝ้าระวัง และดูแลช่วยเหลือเด็กกลุ่มเสี่ยง เด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน เด็กพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารและพื้นที่เกาะ ตามความต้องการจำเป็นรายบุคคล เพื่อไม่ให้หลุดจากระบบการศึกษา โดยบูรณาการความร่วมมือกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กที่มีความสามารถพิเศษ เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และการฝึกอาชีพ ที่หลากหลายเหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อให้มีการดำเนินชีวิตสามารถพึ่งตนเองได้

3. พัฒนา ส่งเสริม และขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้แก่ผู้เรียนทุกที่ทุกเวลา

ตัวชี้วัด

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทุกแห่งมีระบบป้องกัน ฝ้าระวัง และดูแลช่วยเหลือเด็กกลุ่มเสี่ยง เด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน ที่มีประสิทธิภาพ
2. สถานศึกษาทุกแห่งมีการส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กที่มีความสามารถพิเศษ เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และการฝึกอาชีพ ที่หลากหลายเหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อให้มีการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้

นโยบายที่ 9 ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย

จุดเน้นที่ 3 ส่งเสริมการเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

จุดเน้นที่ 6 การเชื่อมต่อระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

จุดเน้นที่ 7 1 โรงเรียน 1 Soft Power

แนวทางในการพัฒนา

1. ส่งเสริมให้มีการต่อยอดแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
2. พัฒนาศักยภาพคุณลักษณะผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจด้วยการเรียนรู้อย่างมีความสุข
3. ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. พัฒนา ส่งเสริม และขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้แก่ผู้เรียนทุกที่ทุกเวลา

5. พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ เพื่อใช้ในการสะสมหน่วยกิต และผลการเรียนของผู้เรียน ผ่านระบบธนาคารหน่วยกิต โดยการสื่อสาร สร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานระบบธนาคารหน่วยกิตให้แก่สถานศึกษา
6. พัฒนานักธุรกิจน้อยมีคุณธรรม นำไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์
7. ส่งเสริมให้นักเรียนทำงานหารายได้ช่วงปิดภาคเรียนฤดูร้อน
8. ส่งเสริมการศึกษาร่วมหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพและหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน (ทวิศึกษาแนวใหม่) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
9. ส่งเสริม ให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้อัตลักษณ์วิถี ผ่านการบูรณาการ จัดวิชาเพิ่มเติม กิจกรรมชุมนุม/ชมรม กิจกรรมเสริมหลักสูตร ที่เปิดโอกาสให้นักเรียน ได้สร้างประสบการณ์จริง และสัมผัสต่อแหล่งเรียนรู้

ตัวชี้วัด

1. สถานศึกษาทุกแห่งมีการส่งเสริมให้มีการต่อยอดแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
2. สถานศึกษาทุกแห่งมีการพัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจ ด้วยการเรียนรู้อย่างมีความสุข
3. สถานศึกษาทุกแห่งมีการส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. สถานศึกษาทุกแห่งมีการพัฒนา ส่งเสริม และขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้แก่ผู้เรียนทุกที่ทุกเวลา
5. สถานศึกษาทุกแห่งมีการสื่อสาร สร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานระบบธนาคารหน่วยกิต
6. สถานศึกษาทุกแห่งมีการส่งเสริมให้นักเรียนทำงานหารายได้ช่วงปิดภาคเรียนฤดูร้อน
7. สถานศึกษาทุกแห่งมีการส่งเสริม ให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้อัตลักษณ์วิถี ผ่านการบูรณาการ จัดวิชาเพิ่มเติม กิจกรรมชุมนุม/ชมรม กิจกรรมเสริมหลักสูตร ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้สร้างประสบการณ์จริง และสัมผัสต่อแหล่งเรียนรู้
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแนวทาง/วิธีการปฏิบัติที่ดีในการส่งเสริม ให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้อัตลักษณ์วิถี ผ่านการบูรณาการ

กลยุทธ์ที่ 4 ยกระดับสมรรถนะครูสู่มืออาชีพ

นโยบายที่ 10 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

แนวทางในการพัฒนา

1. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และมีทักษะในการบริหารสถานการณ์
2. พัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ ในการนิเทศ ชี้แนะ (Coaching)

3. พัฒนาสมรรถนะครูด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้ จิตวิญญาณ ความเป็นครู และทักษะอื่นที่จำเป็น

4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และสมรรถนะด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ตัวชี้วัด

1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และมีทักษะในการบริหารสถานการณ์

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้ จิตวิญญาณความเป็นครู และทักษะอื่นที่จำเป็น

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาศึกษา ให้มีความรู้และสมรรถนะด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

4. ศึกษานิเทศก์ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการนิเทศ ชี้แนะ (Coaching)

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

นโยบายที่ 11 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

จุดเน้นที่ 7 1 โรงเรียน 1 Soft Power

จุดเน้นที่ 8 มุ่งแก้ไขปัญหานี้สินครู

จุดเน้นที่ 9 สร้างความเข้มแข็งระบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

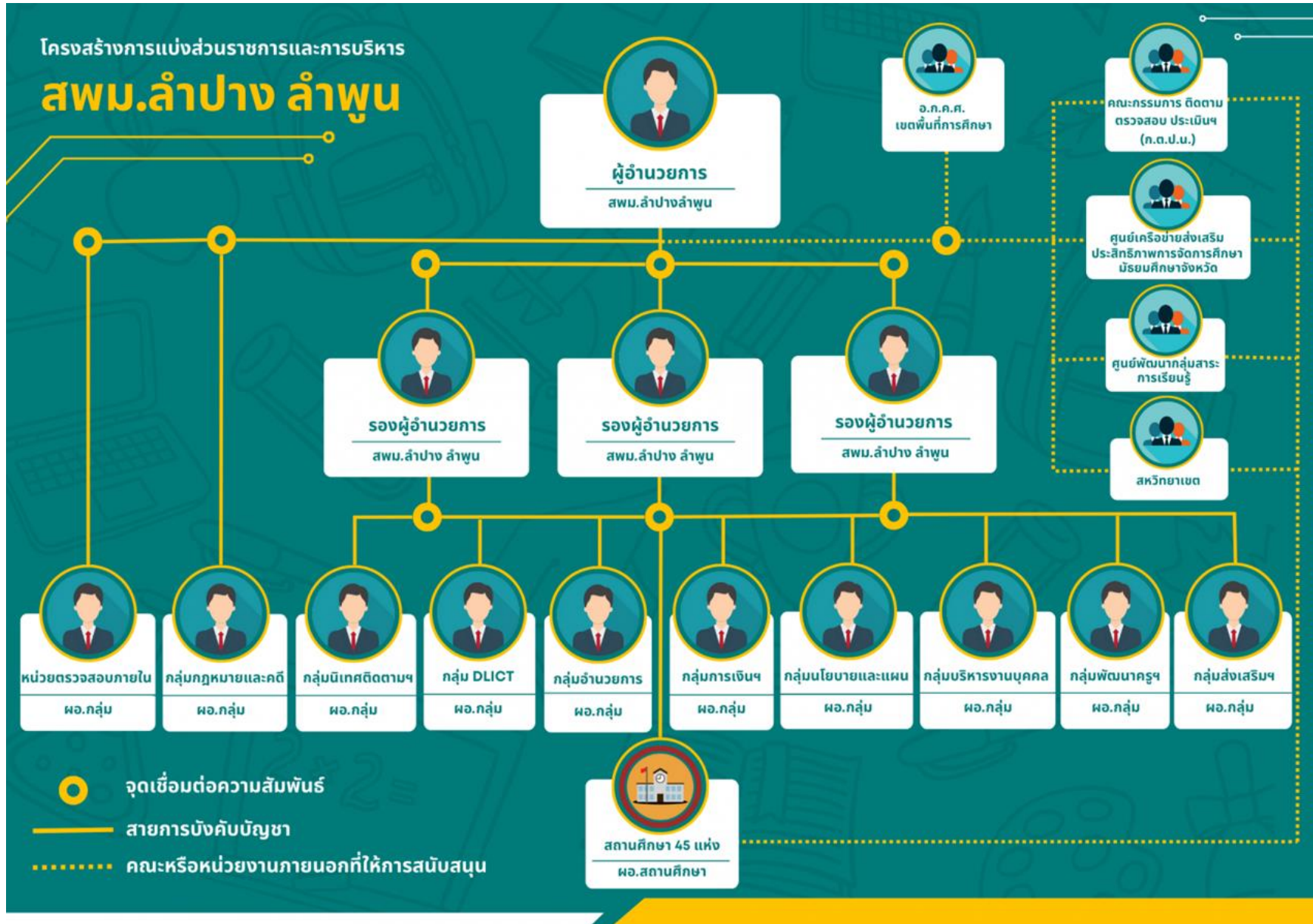
จุดเน้นที่ 10 สร้างความตระหนักในการป้องกันการทุจริต

จุดเน้นที่ 11 พัฒนาการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กร

จุดเน้นที่ 12 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ 1 ความโดดเด่น

จุดเน้นที่ 13 พัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล

1.3 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการบริหาร



ส่วนที่ 2

แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.1. แนวทางการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

ในการดำเนินงานการขับเคลื่อนตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูนได้ดำเนินงานนำนโยบายมาเป็นกรอบในการกำหนดทิศทาง การขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพแห่งความสุข เชื่อมต่อทุกโอกาส สร้างสังคมอนาคตที่ยั่งยืน” และใช้รูปแบบการพัฒนาองค์กร HQO² LPSMILE (Happiness Quality Organization²) เป็นองค์กรคุณภาพแห่งความสุขกำลัง 2 (สำนักงานเขต+สถานศึกษา)² ด้วยกระบวนการ Re ๕ Steps นำสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

รูปแบบ HQO² LPSMILE



องค์กรคุณภาพแห่งความสุข HQO² LPSMILE เป็นรูปแบบการขับเคลื่อนคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน เพื่อพัฒนาสู่เป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคือคุณภาพขององค์กร ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา คือ HQO² ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

LPSMILE เป็นกระบวนการบริหารจัดการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ใช้ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาร่วมกันในหน่วยงาน กลุ่มงาน สถานศึกษาในสังกัด มีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

- L : leading การกำหนดทิศทางขององค์กร
- P : Planning การดำเนินงานด้วยกลยุทธ์
- S : Student Support เป้าสูงสุด คือความสุขของนักเรียน
- M : Measurement & Review ทบทวนปรับเปลี่ยนเพื่อการพัฒนา

I : Ideal Workforce การสร้างคุณค่าด้วยอุดมการณ์

L : Learning Operate สืบสาน เรียนรู้ ที่คงทน

E : Effective Result มุ่งสู่ผลที่มีประสิทธิภาพ

โดยใช้กระบวนการ Re 5 Steps เป็นการหนุนเสริมเพื่อให้เกิดความสำเร็จซึ่งต้องเกิดในทุกกระบวนการของการพัฒนาคุณภาพ เมืองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

Re1 : Review & Classifies ขั้นทบทวนและจัดกลุ่ม ดำเนินการวิเคราะห์ทบทวนผลการดำเนินงาน สภาพปัจจุบัน ปัญหาการดำเนินการในปีงบประมาณที่ผ่านมา รวมทั้งวิเคราะห์นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2567–2568 เพื่อจัดกลุ่มสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

Re2 : Re - construct to Goal ขั้นกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ดำเนินการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา สร้างความตระหนัก และ สื่อสารสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน

Re3 : Real various Activities ขั้นดำเนินการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งในรูปแบบการประชุม อบรม สร้างเครือข่ายความร่วมมือกันในการพัฒนาให้สอดคล้องและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดแล้ว ในขั้นตอนที่ 2

Re4 : Recommend & Recommend ขั้นส่งเสริมและสนับสนุน ดำเนินการโดยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนผลิตสื่อ/นวัตกรรม ของตนเอง

Re5 : Report to BP. & Reflex ขั้นรายงานความสำเร็จและสะท้อนผล ดำเนินการโดยการจัดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียนนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดีเลิศ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ขยายผล สร้างเครือข่าย ส่งเสริมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

โดยมุ่งผลให้เกิด HQ² ดังนี้

HQ : โรงเรียนคุณภาพ (High Quality School)

หมายถึง โรงเรียนที่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในด้านคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพการบริหารจัดการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน และเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม สามารถวัดได้จาก 6 ประเด็น ดังต่อไปนี้

- 1) โรงเรียนมีการพัฒนา ปรับปรุง และบริหารหลักสูตรสอดคล้องตามความต้องการ ของผู้เรียนและ บริบท อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) โรงเรียนได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัยและจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) โรงเรียนมีการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 4) โรงเรียนมีเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการ
- 5) โรงเรียนมีการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา
- 6) โรงเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

HQ : สำนักงานเขตคุณภาพ (High Quality Secondary Education Service Area)

หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ดำเนินการจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย โดยมุ่งเน้นการสร้างและพัฒนากิจการบริการจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล ยึดความโปร่งใส การกระจายอำนาจ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง และสร้างความเข้มแข็งด้วยการ

พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน โดยวัดได้จาก 2 ประเด็น คือ ต่อไปนี้

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอ อำเภอ ได้กำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอ อำเภอ ได้กำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล

(ITA)

ค่านิยม

“LP ONE TEAM : ลำปาง ลำพูน เป็นหนึ่งเดียว”

2.2 นโยบายการบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอ อำเภอ ได้กำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินการ ให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) อีกทั้งยังสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในจุดเน้น 5 ยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แนวคิดและทิศทางในการบริหารจัดการศึกษาและการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Integrity and Transparency Assessment: ITA) มากำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอ อำเภอ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอ อำเภอ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งทำให้เกิดความโปร่งใสและมีคุณธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอ อำเภอ ดังนี้

วิสัยทัศน์

สร้างคุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดี มีศักยภาพ พร้อมปฏิบัติหน้าที่ ภายใต้อำนาจ ปรึชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการยกระดับคุณภาพของการเป็นข้าราชการที่ดี

3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะหลักและสมรรถนะรอง ตามหลักสูตรและคุณลักษณะอังก์พึงประสงค์ ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมทั้งส่งเสริมหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีแนวทางในการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน 2) ด้านการสรรหาคandidate คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ 5) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต 6) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 8) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร ดังนี้

1. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน ในสถานศึกษา และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง กำหนดความต้องการรายวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้ภายใต้ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน และสถานศึกษาในสังกัด

1.3 จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการสรรหาและกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

1.4 จัดทำแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และคาดคะเนเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลัง โดยใช้เทคโนโลยีระบบบริหารงานบุคคล HRMS (Human Resource Management System) ในการ วางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจะได้มีการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน และใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังให้มีการตรวจสอบ และจัดทำ

ฐานข้อมูลอัตรากำลัง ให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ สามารถตรวจสอบความเคลื่อนไหวของข้อมูลอัตรากำลังได้อย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ดำเนินการสรรหา แต่งตั้ง ย้าย โอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยการวางแผน สนับสนุน ส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดทำกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ มีการดำเนินการ อย่างถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2 เน้นการสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อเป็นทีมงานในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยพิจารณาตามคุณลักษณะมาตรฐาน ตำแหน่ง จรรยาบรรณวิชาชีพ และความต้องการของหน่วยงาน

2.3 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถและหลากหลายเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะและสมรรถนะสูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

3.1 ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ ปัญหาและความจำเป็น/ความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เป็นแนวในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ได้ตามความจำเป็นและเป็นไปตามความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

3.2 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด

3.3 นำ Digital Technology มาใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

3.4 สนับสนุนและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ให้สามารถจัดการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม ปฏิบัติจริง (Active Learning) การพัฒนาครูทั้งระบบที่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ เป็นต้น

3.5 ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (E-IDP)

3.6 จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ

3.7 ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้มีความรู้ ทักษะด้าน Digital Literacy, Digital Pedagogy ทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ ทักษะสื่อสารภาษาที่ 3

3.8 พัฒนาผู้บริหาร ครูและและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้เป็นครูยุคใหม่มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

4. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ดำเนินการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างเสริมขวัญกำลังใจ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1 สร้างการรับรู้และให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการและบุคลากรทุกตำแหน่งถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและวิชาชีพของตนเองที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพและสายวิชาชีพของตนเองอย่างเหมาะสม

4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรทุกตำแหน่ง จัดส่งผลงานเข้ารับการคัดเลือก ให้ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นประเภทต่าง ๆ การดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเสนอชื่อเข้ารับรางวัลต่าง ๆ ตลอดจนการจัด กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทในวาระและโอกาสต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิด การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

4.3 ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อน โอน ย้าย จะต้องคำนึงถึงผลงานของบุคลากรที่ผ่านมา โดยบุคคลที่มี ผลงาน โดดเด่นควรจะได้รับโอกาสมากกว่า

4.4 ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด พร้อมทั้งดูแลสิทธิประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท

4.5 สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงาน ให้สามารถดำเนินการขอมติและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

5. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีแนวทางดำเนินการด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.1 ได้จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๖ บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นความจริง ถูกต้อง ครบถ้วน การที่มีข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงาน ราชการ(ครูผู้สอน) ลูกจ้างชั่วคราวผู้สอน ในแต่ละวิชา ข้อมูลสาขาวิชา ครูที่ไปช่วยและมาช่วยราชการ ข้อมูลผู้เกษียณ อายุราชการ ถือว่าเป็นฐานข้อมูลที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนผลิตครูและให้ได้ครูครบตามที่สถานศึกษาขาด แคลนหรือต้องการ ทำให้ประหยัดงบประมาณและได้บุคลากรที่มีคุณภาพ

5.2 มีองค์ประกอบตัวชี้วัด และหลักเกณฑ์วิธีการตามที่ส่วนราชการกำหนดมาใช้ในการพิจารณาคัดเลือกและสรรหาบุคลากรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

6.1 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และเป็นไปตามกำหนดเวลา

6.2 ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ การพัฒนา การให้รางวัลชื่นใจ การให้ออกจากราชการ การต่อสัญญาจ้าง และการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ

7. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

7.1 เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

7.2 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานสอดคล้องตามหลักศีลธรรมความโปร่งใส การให้บริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการพัฒนาตนเองส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขแก่ตนเองและส่วนรวม

7.3 จัดทำประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน และประกาศนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (NO Gift Policy) เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้ยึดถือและปฏิบัติ

7.4 ส่งเสริม สนับสนุน การปลูกจิตสำนึก ยกกระดับจิตใจของบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม การรักษาวินัยของบุคลากร เสริมสร้างควมมีวินัยต่อตนเอง มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ รักษาระเบียบ วินัย และเคารพกฎหมาย ปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ส่วนที่ 3

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความเป็นมา

การบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา 37 การบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึง ระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของ สภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาในกรณีที่สถานศึกษาใดจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาการกำหนดให้สถานศึกษาแห่งนั้นอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาใด ให้ยึดระดับการศึกษาของสถานศึกษานั้นเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด โดยคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในกรณีที่เขตพื้นที่การศึกษาไม่อาจบริหารและจัดการได้ตามวรรคหนึ่ง กระทรวงอาจจัดให้มี การศึกษาขั้นพื้นฐานดังต่อไปนี้ เพื่อเสริมการบริหารและการจัดการของเขตพื้นที่ศึกษาก็ได้

- (1) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ
- (2) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดในรูปแบบการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย
- (3) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ
- (4) การจัดการศึกษาทางไกล และการจัดการศึกษาที่ให้บริการในหลายเขตพื้นที่การศึกษา

มาตรา 38 ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน และส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษาในการดำเนินการตามวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าจะอยู่ในอำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาใดให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด โดยคำแนะนำของ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา
- (3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- (4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

3. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
- (2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- (3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
- (5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
- (9) ดำเนินการ และประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา
- (11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยให้ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่/ขอบข่ายภารกิจดังต่อไปนี้

กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) วางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง
- (ข) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ
- (ค) วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอนและการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (ง) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (จ) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
- (ฉ) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือน และค่าจ้างประจำ
- (ช) ปฏิบัติการบริการ และอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ

(ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง
- (ข) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน
- (ค) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
- (ง) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
- (จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ
- (ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มกฎหมายและคดี ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัย และรักษาวินัย
- (ข) ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน
- (ค) ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัย และการตรวจพิจารณาวินัย
- (ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์
- (จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์ และการพิจารณาร้องทุกข์
- (ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่
- (ช) ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ
- (ซ) ดำเนินการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ
- (ณ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูล และติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดโครงการ/กิจกรรม งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการ/กิจกรรม ตลอดจนระยะเวลาในการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม (ไตรมาส) เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามรายละเอียดดังนี้

1.แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567						
1.1.ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา -พิจารณาเกลี้ย/จัดสรร อัตรานักงานราชการ ,ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว	4,540	ธ.ค..66		เม.ย.67	ก.ค.-ก.ย.67	-นางบุปผา อริยะสม -ร.ท.หญิงนิศาชล ประธานราษฎร์
1.2.ประชุมคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา -พิจารณาขอใช้อัตราร่าง/ย้าย/บรรจุและแต่งตั้ง ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	39,444	ต.ค.-ธ.ค.66	ม.ค.-มี.ค.67	เม.ย.-มิ.ย.67	ก.ค.-ก.ย.67	-นางสาวอัญชลีพร เชียงพันธ์
1.3.แจ้งโรงเรียนให้จัดทำปริมาณงานของสถานศึกษา ในแต่ละภาคเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารอัตรากำลัง	ไม่ใช่ งบประมาณ	พ.ย.66		10 มิ.ย.67		-นางบุปผา อริยะสม
1.4.จัดประชุมเชิงปฏิบัติการคณะทำงานตรวจสอบคุณสมบัติและจัดทำคะแนนตามตัวชี้วัดตามองค์ประกอบการย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัด สพฐ. ประจำปี พ.ศ. 2567 ปีละ 2 ครั้ง	14,200		ม.ค.-มี.ค.67		ก.ค.-ก.ย.67	-นางภิญญาพัชญ์ พรหมอินทร์
1.5.จัดประชุมเชิงปฏิบัติการคณะทำงานตรวจสอบคะแนนประเมินตามองค์ประกอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัด สพฐ. ประจำปี พ.ศ. 2567 ปีละ 2 ครั้ง	15,940		ม.ค.-มี.ค.67		ก.ค.-ก.ย.67	-นางภิญญาพัชญ์ พรหมอินทร์
1.6.ประชุมคณะกรรมการคิดค่าคะแนนการพัฒนาดตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ของข้าราชการครู สังกัด สพฐ. ประจำปี พ.ศ. 25677 ปีละ 2 ครั้ง	9,200		ม.ค.-มี.ค.67		ก.ค.-ก.ย.67	-นางภิญญาพัชญ์ พรหมอินทร์

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1.7.ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพท. ประจำปี พ.ศ. 2567 (เพิ่มเติม) จำนวน 2 ครั้ง	5,080	ต.ค.-ธ.ค.66	ม.ค.-มี.ค.67			-นายกิตติศักดิ์ นวลจันทร์
1.8.การประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อการศึกษา เป็นระยะเวลา 1 ปี ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครั้งที่ 1 (6 เดือนแรก)	14,500			เม.ย.-มิ.ย.67		-นายกิตติศักดิ์ นวลจันทร์
1.9.ประชุมคณะกรรมการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนข้าราชการฯ ระดับ สพท.	1,470		ม.ค.-มี.ค.67		ก.ค.-ก.ย.67	-นายณัฐวัชร อู่เจริญ
1.10.ประชุมคณะกรรมการพิจารณาโอนเงินเดือนข้าราชการ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2)	1,170		ม.ค.-มี.ค.67		ก.ค.-ก.ย.67	-นายณัฐวัชร อู่เจริญ
1.11.ประชุมคณะกรรมการพิจารณาโอนเงินเดือนข้าราชการ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	1,170		ม.ค.-มี.ค.67		ก.ค.-ก.ย.67	-นายณัฐวัชร อู่เจริญ
1.12.ประชุมคณะกรรมการพิจารณาโอนเงินเดือนข้าราชการฯ ระดับ สพท.	2,650		ม.ค.-มี.ค.67		ก.ค.-ก.ย.67	-นายณัฐวัชร อู่เจริญ

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1.13.ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัด สพฐ. ประจำปี พ.ศ. 2567 ปีละ 2 ครั้ง	3,400		ม.ค.-มี.ค.67		ก.ค.-ก.ย.67	-นางภิญญาพัชญ์ พรหมอินทร์
1.14.ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัด สพฐ. ประจำปี พ.ศ. 2567 ปีละ 2 ครั้ง จำนวน 2 รอบ	1,700		ม.ค.-มี.ค.67		ก.ค.-ก.ย.67	-นางภิญญาพัชญ์ พรหมอินทร์
1.15.ประชุมเชิงปฏิบัติการคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ ประกอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพฐ. ประจำปี พ.ศ. 2567 และกรณีเพิ่มเติม จำนวน 2 ครั้ง	1,000	ต.ค.-ธ.ค.66	ม.ค.-มี.ค.67			-นายกิตติศักดิ์ นวลจันทร์
1.16.ประชุมเชิงปฏิบัติการคณะกรรมการคิดค่าคะแนนการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพฐ. ประจำปี พ.ศ. 2567 (เพิ่มเติม) จำนวน 2 ครั้ง	5,080	ต.ค.-ธ.ค.66	ม.ค.-มี.ค.67			-นายกิตติศักดิ์ นวลจันทร์
1.17.ประชุมเชิงปฏิบัติการคณะกรรมการตรวจสอบการคิดค่าคะแนนการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพฐ. ประจำปี พ.ศ. 2567 (เพิ่มเติม) จำนวน 2 ครั้ง	5,080	ต.ค.-ธ.ค.66	ม.ค.-มี.ค.67			-นายกิตติศักดิ์ นวลจันทร์
1.18.ประชุมเชิงปฏิบัติการคณะกรรมการคิดค่าคะแนนความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา,วิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา,การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพฐ. ประจำปี พ.ศ. 2567 (เพิ่มเติม) จำนวน 2 ครั้ง	3,400	ต.ค.-ธ.ค.66	ม.ค.-มี.ค.67			-นายกิตติศักดิ์ นวลจันทร์

2.แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567						
2.1.โครงการ เสริมสร้างสมรรถนะเพื่อพัฒนาศักยภาพและยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	90,000	ต.ค.-ธ.ค.66				-นางวัชรี สิทธิวงศ์
2.2.โครงการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่สู่มืออาชีพ	40,000		ม.ค.-มี.ค.67			-นางวัชรี สิทธิวงศ์
2.3.โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน สังกัด สพม.ลพพ.	60,000			เม.ย.-มิ.ย.67		-นางวัชรี สิทธิวงศ์

ภาคผนวก

คณะผู้จัดทำ

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1.นายบัณฑูร์ ธิแก้ว | ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล |
| 2.นางวัชรีย์ สิทธิวงษ์ | ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา |
| 3.นางบุปผา อริยะสม | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| 4.นางภิญญาพัชญ์ พรหมอินทร์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| 5.นายกิตติศักดิ์ นवलจันทร์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| 6.นายณัฐวัชร อู่เจริญ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| 7.ร.ท.หญิงณิศาชล ประธานราษฎร์ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| 8.นางสาวระพีพันธ์ กันธิมา | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน |
| 9.นางสาวอัญชลีพร เชียงพันธ์ | นักทรัพยากรบุคคล |
| 10.นางสาวบุษยา ฟองสม | นักจัดการงานทั่วไป |
| 11.นายสุทศชัย จันโท | พนักงานราชการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการเขลางค์นครช่วยปฏิบัติงานสพม.ลำปางลำพูน |
| 12.นายรณชัย พิซิตสันต์ | พนักงานราชการโรงเรียนแจ้ห่มวิทยาช่วยปฏิบัติงานสพม.ลำปางลำพูน |

รูปภาพประกอบ

โครงการ เสริมสร้างสมรรถนะเพื่อพัฒนาศักยภาพและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็น การพัฒนาการเรียนรู้
แผนย่อย ข้อ 6 การปรับความสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ข้อ 4.5 และ ข้อ 4.6

สอดคล้องกับอื่นๆ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 75 และมาตรา 79

สอดคล้องกับนโยบาย สทศ สปท ข้อ 10 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางจริวี สิทธิวงษ์ กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เบอร์โทร 081-6727377 E-mail watcharee.taeg@gmail.com

หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	งบประมาณ (บาท)
ตามยุทธศาสตร์ชาติ ข้อ 6 การปรับสมดุลและพัฒนา ระบบบริหารจัดการภาครัฐ (ข้อ 4.5) บุคลากรภาครัฐเป็นคนที่ และเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถ สูงมุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ (ข้อ 4.6) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ข้อ 4.6.2) บุคลากรภาครัฐ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต และ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ มาตรา 75 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ให้กระทรวงเจ้าสังกัด ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษา ค่าเงินการยกย่องเชิดชูเกียรติตามสมควรแก่กรณี มาตรา 79 ให้ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน	1) เพื่อพัฒนาศักยภาพ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ให้ความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่ จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและ ความก้าวหน้าแก่ราชการ 2) เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ที่มีผลงาน	เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Output) 1) ร้อยละ 80 ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ให้ความรู้ ทักษะ เจตคติที่ ดี คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอัน ที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและ ความก้าวหน้าแก่ราชการ 2) ร้อยละ 80 ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการยก ย่องเชิดชูเกียรติ มีผลงานดีเด่น มี ความประพฤติดีและปฏิบัติตาม	เชิงปริมาณ ร้อยละ 80 ของความ พึงพอใจของข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษา ต่อการได้รับพัฒนา ศักยภาพข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษา มีผลงานดีเด่น มีขวัญและกำลังใจเกิด ความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติ หน้าที่ราชการได้รับการยก ย่องเชิดชูเกียรติ	90,000

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน้า 206

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	งบประมาณ (บาท)
และมีหน้าที่พัฒนาผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่ เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ราชการเกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ ให้มีการ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ กระบวนการ บริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลและถือว่าการบริหารมนุษย์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้ทรัพยากรบุคคลมีสมรรถนะสูงขึ้นเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญอย่างยิ่ง ต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร ด้วยการเสริมสร้างคุณภาพ และเพิ่มคุณค่าของชีวิต เพื่อเป็นทรัพยากรที่มีค่า และ คุณประโยชน์	ดีเด่น มีความประพฤติดี และปฏิบัติตามมาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพ เสริมสร้างศรัทธา เป็น แบบอย่างที่ดี	มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ เสริมสร้าง ศรัทธา เป็นแบบอย่างที่ดี เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome) 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาพัฒนาศักยภาพ ให้ความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มี ผลงานดีเด่น มีความประพฤติดีและ ปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณ วิชาชีพ เสริมสร้างศรัทธา เป็นแบบอย่างที่ดี	เชิงคุณภาพ ผู้ที่ได้รับพัฒนาศักยภาพ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพที่ เหมาะสม ตามประมวล จริยธรรมข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษา ในอันที่จะทำให้การ ปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ ราชการ มีผลงานดีเด่น มีขวัญและกำลังใจจากการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ	

แผนการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม	แผนการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินงบประมาณ				รวม (บาท)	
		แผน/ เงิน	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.66)	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มิ.ค.67)	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.67)		ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.67)
1	กิจกรรมที่ 1 ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงาน เพื่อรับรางวัลบุคคลดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1. ประกาศ/ประชาสัมพันธ์ แจ้งหลักเกณฑ์ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานทราบและร่วมกันเสนอชื่อ 2. แต่งตั้งคณะกรรมการ ประชุมคณะกรรมการ - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มสำหรับคณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 16 คน จำนวน 1 มื้อ ๆ ละ 35 บาท (16*35=560) 3. ประกาศ แจ้งผลการสรรหาและคัดเลือก - ค่ากรอบเกียรติบัตร จำนวน 3 อัน ๆ ละ 150 บาท (3*150=450) 4. ยกย่องเชิดชูเกียรติและมอบรางวัล 5. สรุปและรายงานผล	แผน	√				1,010
		เงิน	560				
		เงิน	450				
2	กิจกรรมที่ 2 ยกย่องเชิดชูเกียรติครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น 1. แต่งตั้งคณะกรรมการ ประชุมคณะกรรมการ 2. มอบประธานสหวิทยาเขต ทุกเขต พิจารณาคัดเลือก ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ 2566 ตามรางวัลดังนี้	แผน	√				ไม่ใช้ งบประมาณ
		เงิน	ไม่ใช้ งบประมาณ				

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน้า 208

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ที่	กิจกรรม	แผนการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินงบประมาณ				รวม (บาท)
		แผน/ เงิน	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.66)	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มิ.ค.67)	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.67)	
	2.1 รางวัลผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น 2.2 รางวัลรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น 2.3 รางวัลครูผู้สอนที่มีผลงานดีเด่น 2.3.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย 2.3.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ 2.3.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ 2.3.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 2.3.5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ 2.3.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ 2.3.7 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา 2.3.8 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี 2.3.9 กลุ่มสาระการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 3. สหวิทยาเขต ทุกเขต จัดส่งผลการพิจารณาให้ สทม.สปลท 4. สทม.สปลท จัดทำเกียรติบัตรในระบบ E-Certificate และประกาศ ผลครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น 5. มอบเกียรติบัตรและยกย่องเชิดชูเกียรติ/จัดนิทรรศการ 6. สรุปและรายงานผล					

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน้า 209

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ที่	กิจกรรม	แผนการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินงบประมาณ				รวม (บาท)	
		แผน/ เงิน	ไตรมาสที่ 1 (ค.ค.-ธ.ค.66)	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มิ.ค.67)	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.67)		ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.67)
3	<p>กิจกรรมที่ 3 พัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพสู่สมรรถนะตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ วPA</p> <p>1. แต่งตั้งคณะกรรมการ ประชุมคณะกรรมการ</p> <p>- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มประชุมคณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 20 คน จำนวน 1 มื้อ ๆ ละ 35 บาท (20*35=700)</p> <p>2. แจ้งผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ทุกคน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการอบรม</p> <p>- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มสำหรับผู้เข้ารับการอบรม วิทยากร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 120 คน จำนวน 2 มื้อ ๆ ละ 35 บาท (120*2*35=8,400)</p> <p>- ค่าอาหารกลางวันสำหรับผู้เข้ารับการอบรม วิทยากร และ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 120 คน จำนวน 1 มื้อ ๆ ละ 100 บาท (120*1*100=12,000)</p> <p>- ค่าตอบแทนวิทยากร เพื่อเป็นค่าสมนาคุณวิทยากร/ค่าตอบแทน วิทยากรบุคลากรภาครัฐ จำนวน 2 คน เป็นเงิน 15,000 บาท และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เป็นเงิน 20,000 บาท</p> <p>- ค่าจัดทำเอกสารประกอบการประชุม/ค่าถ่ายเอกสาร/ค่าวัสดุ</p> <p>3. จัดทำคู่มือปัดสำหรับผู้เข้ารับการอบรม ผ่านระบบ E-Certificate</p> <p>4. นิเทศ ติดตาม และสรุปรายงานผล</p>	แผน	√				58,000
		เงิน	700				
		เงิน	8,400				
		เงิน	12,000				
		เงิน	35,000				
		เงิน	1,900				

แบบปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน้า 210

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ที่	กิจกรรม	แผนการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินงบประมาณ				รวม (บาท)	
		แผน/ เงิน	ไตรมาสที่ 1 (ค.ค.-ธ.ค.66)	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มิ.ค.67)	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.67)		ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.67)
4	<p>กิจกรรมที่ 4 การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEFR)</p> <p>1. แต่งตั้งคณะกรรมการ ประชุมคณะกรรมการ ประสานวิทยากรจัดเตรียมสถานที่</p> <p>2. แจ้งครูผู้สอนภาษาอังกฤษทุกคนเข้าร่วมการอบรม</p> <p>- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มสำหรับผู้เข้ารับการอบรม วิทยากร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 150 คน จำนวน 2 มื้อ ๆ ละ 35 บาท (150*2*35=10,500)</p> <p>- ค่าอาหารกลางวันสำหรับผู้เข้ารับการอบรม วิทยากร และ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 150 คน จำนวน 1 มื้อ ๆ ละ 100 บาท (150*1*100=15,000)</p>		√				30,990
		เงิน	10,500				
		เงิน	15,000				

แบบปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน้า 211


สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ที่	กิจกรรม	แผนการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินงบประมาณ				รวม (บาท)	
		แผน/ เงิน	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.66)	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มิ.ค.67)	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.67)		ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.67)
	3. ค่าตอบแทนวิทยากร 3.1 ค่าตอบแทนวิทยากรที่เป็นบุคลากรภาครัฐ จำนวน 2 คน คนละ 3 ชั่วโมง ๆ ละ 600 บาท (2*3*600=3,600) 3.2 ค่าพาหนะวิทยากร (เหมาจ่าย ไป-กลับ) จำนวน 1 คน เป็นเงิน 600 บาท ค่าพาหนะวิทยากร (ไป-กลับ) กิโลเมตรละ 4 บาท จำนวน 1 คน เป็นเงิน 950 บาท 4. ค่าจัดทำเอกสารประกอบการอบรม/ค่าถ่ายเอกสาร/ค่าวัสดุ 5. จัดทำคู่มือบัตรสำหรับผู้เข้ารับการอบรม ผ่านระบบ E-Certificate 6. สรุปรายงานผล	เงิน	5,150				
		เงิน	340				
	รวม		90,000				90,000

หมายเหตุ ใช้จ่ายทุกรายการ

การประเมินผล		
ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	วิธีการวัด/ประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้
<p>เชิงปริมาณ ร้อยละ 80 ของความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการได้รับพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลงาน ดีเด่น มีขวัญและกำลังใจเกิดความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้รับการ ยกย่องเชิดชูเกียรติ</p> <p>เชิงคุณภาพ ผู้ที่ได้รับพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในอันที่จะทำให้การ ปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ มีผลงานดีเด่น มีขวัญและกำลังใจจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. แบบทดสอบ 2. ประเมินความพึงพอใจ 3. สัมภาษณ์ 4. การสังเกต 	<ol style="list-style-type: none"> 1. แบบทดสอบ 2. ประเมินความพึงพอใจ 3. สัมภาษณ์ 4. การสังเกต

ลงชื่อ


(นางวัชรี สิทธิวงศ์)

ผู้รับผิดชอบโครงการ

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ลงชื่อ


(นางนาพร พงษ์ชัน)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอป่าสัก อำเภอ

ลงชื่อ


(นางสาววิไลวรรณ ยะสินธ์)

ผู้เห็นชอบโครงการ

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอป่าสัก อำเภอ

ผู้อนุมัติโครงการ

โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานสำนักงาน สังกัด สพม.ลพหล

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์
สอดคล้องกับอื่น ๆ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 79

สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้
สอดคล้องกับ สพฐ. กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
ในศตวรรษที่ 21 ข้อ (10)

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางรัชรี สิทธิวงษ์ นักรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา


หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	งบประมาณ (บาท)
<p>ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา 79 ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ โดยให้มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และกระบวนการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและถือว่าการบริหารมนุษย์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้ทรัพยากรบุคคลมีสมรรถนะสูงขึ้นเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร ด้วยการเสริมสร้างคุณภาพและเพิ่มคุณค่าของชีวิต เพื่อเป็นทรัพยากรที่มีค่า และคุณประโยชน์</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ได้เห็นความสำคัญของการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด ตระหนักถึงคุณค่า การมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ดี มีจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงได้กำหนดโครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ มีวิสัยทัศน์และแนวคิดใหม่ และนำองค์ความรู้ที่ได้นำมาใช้พัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานให้กับทางราชการต่อไป</p>	<p>1. เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้และกระบวนการทำงาน</p> <p>2. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ มีความรู้ ความเข้าใจ มีวิสัยทัศน์ และแนวคิดใหม่ ที่ทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น</p>	<p>เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)</p> <p>- ร้อยละ 100 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงาน ได้รับการพัฒนาศักยภาพ</p> <p>เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)</p> <p>- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>- ร้อยละ 100 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงาน ได้รับการพัฒนาศักยภาพ</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับการพัฒนาศักยภาพ มีทักษะความรู้ และสมรรถนะ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น</p>	60,000


แผนการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม	แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ				รวม (บาท)
		ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.66)	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มิ.ค.67)	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.67)	ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.67)	
1	วางแผนเตรียมข้อมูลและเสนอขออนุมัติโครงการ					
2	ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานสำนักงาน ทุกคน ด้วยกระบวนการ Professional Learning Community (PLC)					
3	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน/ประชุมคณะกรรมการ					
4	กลุ่ม/หน่วย ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (รายละเอียดตามแนบ) โดยจัดสรรงบประมาณให้แก่กลุ่ม/หน่วย เพื่อดำเนินการดังนี้			60,000.-		60,000.-
	1. กลุ่มอำนาจการ, กลุ่ม DLICT จำนวน 8,000.- บาท					
	2. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์, หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 12,000.- บาท					
	3. กลุ่มนโยบายและแผน จำนวน 5,000.- บาท					
	4. กลุ่มบริหารงานบุคคล, กลุ่มพัฒนาครูฯ, กลุ่มกฎหมายและคดี จำนวน 14,000.-บาท					
	5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา จำนวน 9,000.- บาท					
	6. กลุ่มนิติศาสตร์และประเมินผลฯ จำนวน 12,000.- บาท					
4	สรุปและรายงานผลการพัฒนา					
	รวมทั้งสิ้น			60,000.-		60,000.-

หมายเหตุ ตัวจ่ายทุกรายการ

การประเมินผล		
ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	วิธีการวัด/ประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้
เชิงปริมาณ - ร้อยละ 100 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานสำนักงาน ได้รับการพัฒนาศักยภาพ เชิงคุณภาพ - ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับการพัฒนาศักยภาพ มีทักษะ ความรู้ และสมรรถนะ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น	- รายงานสรุปผลโครงการ	- แบบรายงานผล

ลงชื่อ  ผู้เสนอโครงการ
 (นางวัชรวิณี สิทธิวงศ์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่
 ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ลงชื่อ  ผู้เห็นชอบโครงการ
 (นายจิรัฐพงษ์ สุมนะ)
 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

ลงชื่อ  ผู้อนุมัติโครงการ
 (นางนภาพร พงษ์ขัน)
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

