



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2568

HRMS

UTTARADIT PRIMARY EDUCATION AREA OFFICE 2

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ภายใต้แนวทางการอนุมัติงบประมาณจากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 และการอนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 เมื่อคราวประชุมครั้งที่ 7/2567 เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2567 ได้กำหนดอัตรากำลังครูในสถานศึกษา เพื่อให้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 สำเร็จตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 และเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด

ขอขอบคุณคณะทำงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่ทำให้การดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 สำเร็จลุล่วงด้วยดี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ปฏิบัติงาน ในการดำเนินการสำเร็จตามแผนตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2

สารบัญ	
เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ 1 : บทนำ	
- อำนาจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1
- ข้อมูลพื้นฐาน	1
- กรอบการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	6
- ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง	10
- ข้อมูลสภาพอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา	13
ส่วนที่ 2 : นโยบายและทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
- ยุทธศาสตร์ชาติ	16
- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	17
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)	18
- แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กระทรวงศึกษาธิการ	19
- แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) สพฐ.	20
- แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) สพฐ.	19
- นโยบายที่เกี่ยวข้อง	20
- ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แห่งสหประชาชาติ	22
- นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	22
ส่วนที่ 3 : การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค	
- การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานสถานศึกษา	28
- แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล	29
ส่วนที่ 4 : แผนงานโครงการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
- แผนงานงบประมาณ	31
- โครงการบริหารงานบุคคล	32
คณะผู้จัดทำ	ค

บทที่ 1

บทนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
- (2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- (3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผล สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
- (5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
- (9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
- (11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
- (12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ข้อมูลพื้นฐาน ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือตอนล่าง ตั้งอยู่เลขที่ 12 หมู่ 4 ตำบลแสนตอ อำเภอป่าปอ จังหวัดอุตรดิตถ์ รหัสไปรษณีย์ 53110

โทรศัพท์ 0-5548-1125, 0-5548-1860, 0-5548-1809

โทรสาร 0-5548-1612

Website : <https://www.utd2.go.th>

ขนาดพื้นที่ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นเขตภูเขา มีทรัพยากรป่าไม้ที่มีความอุดมสมบูรณ์ และเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร มีพื้นที่รับผิชอบทั้งหมด 4 อำเภอ จำนวน 2,898,718 ไร่ (คิดเป็นร้อยละ 66 ของพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์) โดยมีพื้นที่ป่าไม้ ร้อยละ 98.54 ของพื้นที่ทั้งหมด มีพรมแดนติดต่อกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประมาณ 135 กิโลเมตร ในพื้นที่อำเภอบ้านโคก ประมาณ 115 กิโลเมตร และอำเภอน้ำปาด ประมาณ 20 กิโลเมตร (ที่มาข้อมูล : จังหวัดอุดรดิตถ์)

สภาพภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศ มีความชื้น และความร้อนสูง ในฤดูร้อนอากาศจะร้อนจัด อุณหภูมิเฉลี่ย 35 องศาเซลเซียส อากาศเย็นสบายในฤดูหนาวและมีฝนตกชุกในฤดูฝน

อาณาเขต

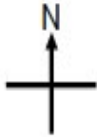
มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดกับ	จังหวัดน่าน
ทิศใต้	ติดกับ	อำเภอทองแสนขัน
ทิศตะวันออก	ติดกับ	ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศตะวันตก	ติดกับ	จังหวัดแพร่

สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษา จำนวน 4 อำเภอ 76 โรงเรียน แยกเป็น

1. อำเภอท่าปลา จำนวน 28 โรงเรียน
2. อำเภอน้ำปาด จำนวน 22 โรงเรียน
3. อำเภอปากท่า จำนวน 12 โรงเรียน
4. อำเภอบ้านโคก จำนวน 14 โรงเรียน



การแบ่งกลุ่มงานภายในสำนักงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แบ่งกลุ่มงานภายในตามโครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน
10. กลุ่มกฎหมายและคดี

โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2



กรอบการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นบทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ที่จะดำเนินการด้านการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ภายใต้ภารกิจการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้กับกลุ่มบริหารงานบุคคล มอบหมายงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้กับกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มอบหมายให้งานวินัยกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กับกลุ่มกฎหมายและคดีในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้การอนุมัติและเห็นชอบการดำเนินการจากอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 (อ.ก.ค.ศ.) โดยแยกอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) อำนาจและหน้าที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มีดังต่อไปนี้

(1) พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบาย การบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(2) พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(3) ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

(5) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การป้องกันคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

(6) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ.

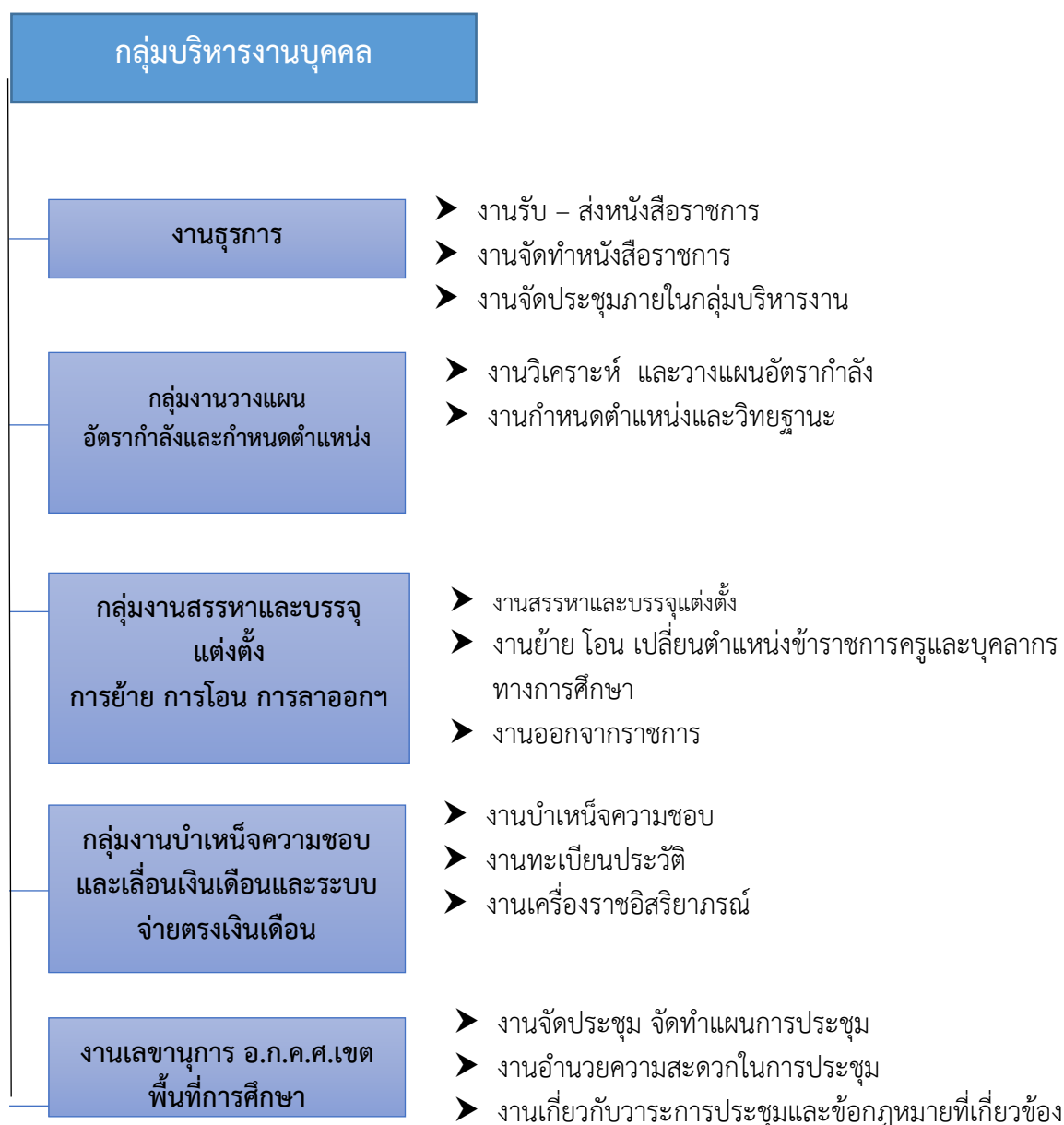
(9) พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา

(10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย


ทำเนียบคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต ๒

 นายวิรัช กุ๋นยิ่งใจ ประธานคณะกรรมการ			
 ดร.ธนยกัว กบิลวณิช ผู้แทน กศจ.	 นายวิรัช ขันธ์เพชร ผู้แทนนายอำเภอป่าปอ	 นายสนเกียรติ รัตนวิชัย ผู้แทน ก.ค.ศ.	 นายประสิทธิ์ ลิติน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล
 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย	 นายณัฐวุฒิ บุญมี ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาวัดลานเนิน พิพิธประชานิยัตถการวิทยากรจากบุคคล	 นางสาวลำนนท์ ใจรงกา ศุ	 นายวิรัตน์ เสาสน ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 นางวิไลวัลย์ ศรีงาม บุคลากรทางการศึกษาล้น	 นางกรรณิกา บุณยานว ผู้อำนวยการ.สนป.สุสวติต ๒	 นางสาวนิษฐามว แบนบุล ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จังหวัดสุโขทัย	 นางสาวณิชา สวัสดิ์ นักบริหารบุคคลชำนาญการ ผู้ชำนาญการ

2) การบริหารงานบุคคล ตามโครงสร้างกลุ่มบริหารงานบุคคล



อำนาจหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล

- 1) วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ
- 3) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และ การลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
- 5) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- 6) ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่างๆ การออกบัตรประจำตัวและการขออนุญาตต่างๆ

- 7) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ
- 8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง
- 2) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน
- 3) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
- 4) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศ หรือต่างประเทศ
- 6) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. การบริหารงานบุคคล ด้านการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย โดยกลุ่มกฎหมายและคดี

- 1) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย
- 2) ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน
- 3) เนินการทางวินัย การตรวจพิจารณาวินัย การลงโทษ และการรายงาน การดำเนินการทางวินัย
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์
- 5) ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์
- 6) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่
- 7) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา คดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 1 แสดงการแบ่งขนาดของโรงเรียน แยกรายอำเภอ

ที่	อำเภอ	จำนวน นักเรียน (0 คน)	จำนวน นักเรียน (1-120 คน)	จำนวน นักเรียน (121-200 คน)	จำนวน นักเรียน (201-300 คน)	จำนวน นักเรียน (301-499 คน)	จำนวนนักเรียน (500-1,499 คน)
1	อำเภอบ้านดุง	0 โรงเรียน	21 โรงเรียน	3 โรงเรียน	2 โรงเรียน	2 โรงเรียน	0 โรงเรียน
2	อำเภอน้ำป่าด	0 โรงเรียน	14 โรงเรียน	5 โรงเรียน	2 โรงเรียน	1 โรงเรียน	0 โรงเรียน
3	อำเภอฟากท่า	0 โรงเรียน	10 โรงเรียน	2 โรงเรียน	0 โรงเรียน	0 โรงเรียน	0 โรงเรียน
4	อำเภอบ้านโคก	0 โรงเรียน	12 โรงเรียน	2 โรงเรียน	0 โรงเรียน	0 โรงเรียน	0 โรงเรียน
	รวม 76 โรงเรียน	0 โรงเรียน	57 โรงเรียน	12 โรงเรียน	4 โรงเรียน	3 โรงเรียน	0 โรงเรียน

(ข้อมูล ณ 10 มิ.ย.67)

ตารางที่ 2 แสดงการแบ่งกลุ่มโรงเรียนตามจำนวนนักเรียน

แยกกลุ่ม นักเรียน	นร.0 คน	นร. 1-20 คน	นร. 21-40 คน	นร.41-60 คน	นร.61-80 คน	นร.81- 120 คน	นร.121 คน ขึ้นไป	รวม (โรงเรียน)
จำนวนโรงเรียน	0	4	18	17	6	12	19	76

(ข้อมูล ณ 10 มิ.ย.67)

ตารางที่ 3 ข้อมูลจำนวนโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน

กลุ่มโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน ในสังกัด	จำนวนนักเรียน (10 มิ.ย. 67)
ร่วมจิตอาสา	6	764
ท่าปลาบางพญา	6	972
ภาคีศรีจรัญ	7	482
น้ำหมันหาดลำ	9	697
ท่าแพกสัมพันธ์	5	452
พญาสัก	7	758
เรียวไผ่ฝายเหล็ก	7	652
ฟากท่า	12	823
ภูน้ำริน	9	845
บ่อเปี้ยมวงเจ็ดต้น	8	519
รวม (โรงเรียน)	76	6,964

(ข้อมูล ณ 10 มิ.ย.67)

ตารางที่ 4 ข้อมูลจำนวนผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่ง	ปีการศึกษา 2567	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	64	7.60
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	2	0.24
ครูผู้สอน	585	69.48
พนักงานราชการ	24	2.85
ครูอัตราจ้างชั้นวิฤต	3	0.36
ครูอัตราจ้างวิทย์-คณิต	3	0.36
ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ	29	3.44
ครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน	2	0.24
ธุรการโรงเรียน	55	6.53
ลูกจ้างประจำ	23	2.73
นักการภารโรง	52	6.18
รวม	842	100.00

(ข้อมูล ณ 10 มิ.ย.67)

ตารางที่ 5 ข้อมูลจำนวนนักเรียน แยกตามระดับชั้นเรียน

ระดับก่อนประถม		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษาตอนต้น		รวม	
จำนวนนักเรียน	ห้องเรียน	จำนวนนักเรียน	ห้องเรียน	จำนวนนักเรียน	ห้องเรียน	จำนวนนักเรียน	ห้องเรียน
1,247	150	4,669	452	1,048	69	6,964	671

(ข้อมูล ณ 10 มิ.ย.67)

ตารางที่ 6 จำนวนโรงเรียนเปรียบเทียบ ปี 2564, ปี 2565, ปี 2566 และปี 2567

แบ่งกลุ่มโรงเรียน	ปีการศึกษา 2564 (โรงเรียน)	ปีการศึกษา 2565 (โรงเรียน)	ปีการศึกษา 2566 (โรงเรียน)	ปีการศึกษา 2567 (โรงเรียน)	เปรียบเทียบ ระหว่าง ปี 2564 กับ ปี 2565 + / -	เปรียบเทียบ ระหว่าง ปี 2565 กับ ปี 2566 + / -	เปรียบเทียบ ระหว่าง ปี 2566 กับ ปี 2567 + / -
จำนวนนักเรียน (0 คน)	0	0	0	0	0	0	0
จำนวนนักเรียน (1-120 คน)	56	57	57	57	+1	0	0
จำนวนนักเรียน (121-200 คน)	11	11	11	12	0	0	+1
จำนวนนักเรียน (201-300 คน)	6	5	5	4	-1	0	-1
จำนวนนักเรียน (301-499 คน)	2	2	2	3	0	0	+1
จำนวนนักเรียน (500-1,499 คน)	1	1	1	0	0	0	-1
รวมจำนวนโรงเรียน	76	76	76	76			

(ข้อมูล ณ 10 มิ.ย.67)

ตารางที่ 7 จำนวนนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
เปรียบเทียบ ปีการศึกษา 2566 กับ ปีการศึกษา 2567 มีแนวโน้มประชากรวัยเรียนลดลง

ระดับชั้นเรียน	ปีการศึกษา 2566 (คน)	ปีการศึกษา 2567 (คน)	เปรียบเทียบ + / -	หมายเหตุ
ระดับก่อนประถมศึกษา	1,395	1,247	-148	1. ประชากรวัยเรียนลดลง 2. การย้ายไปเข้าเรียนโรงเรียนอื่น (นอกเขตบริการ)
ระดับประถมศึกษา	4,912	4,669	-243	
ระดับมัธยมศึกษา	1,022	1,048	+26	
รวมนักเรียนทั้งหมด	7,329	6,964	-365	

(ข้อมูล ณ 10 มิ.ย.67)

ข้อมูลการดำเนินงานด้านประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

ตารางที่ 8 ผลการดำเนินงานมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ปีงบประมาณ	มาตรฐานที่ 1	มาตรฐานที่ 2	มาตรฐานที่ 3	คะแนนภาพรวม
ปี 2566	ดีมาก	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดีเยี่ยม
ปี 2567	ดีมาก	ดีเยี่ยม	ดีเยี่ยม	ดีเยี่ยม

ที่มา : กลุ่มอำนวยการ

ตารางที่ 9 ผลการติดตาม ประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(Action Plan: AP)

ปีงบประมาณ	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ
ปี 2566	ประเมิน 6 ตัวชี้วัด (ระดับดี 1 ตัวชี้วัด, ระดับดีมาก 2 ตัวชี้วัด, ระดับดีเยี่ยม 3 ตัวชี้วัด)	4.20 (ดีมาก)
ปี 2567	ประเมิน 12 ประเด็น (ระดับพอใช้ 1 ประเด็น, ระดับดีมาก 3 ประเด็น, ระดับดีเยี่ยม 8 ประเด็น)	4.50 (ดีเยี่ยม)

ที่มา : กลุ่มนโยบายและแผน

ตารางที่ 10 ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออนไลน์ (ITA Online)

ปีงบประมาณ	ผลคะแนน ITA	ลำดับที่	ระดับ
ปี 2565	96.75	130	AA
ปี 2566	97.08	124	AA
ปี 2567	99.02	-	ผ่านดีเยี่ยม

ที่มา : กลุ่มอำนวยการ

ข้อมูลสภาพอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 11 ข้อมูลสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูจำแนกรายโรงเรียน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2567)

Page 1

แบบแสดงอัตราค่าจ้าง/ปริมาณงานสถานศึกษา (ข้อมูลนักเรียน 10 มิถุนายน 2567)

หักอัตราเกษียณต่าง จ.18 ปี 2560,2561,2562,2563,2564,2565,2566 แล้ว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567 (ปรับ 1 ต.ค.2567)

[illegible]

ปริมาณงาน

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	ร.ร. ที่มี ลักษณะพิเศษ	ผลงานของสถานศึกษา		ผู้บริหาร	จำนวนครู ตาม จ.18	ครูต่างชาติ	ด้านภาษาอังกฤษ ปี61	ด้านภาษาอังกฤษ ปี62	ด้านภาษาอังกฤษ ปี63	ด้านภาษาอังกฤษ ปี64	ด้านภาษาอังกฤษ ปี65	ด้านภาษาอังกฤษ ปี66	ว่าง	ตำแหน่ง ว่างปกติ	จำนวนครู								จำนวนครู - ขาด, +เกิน				ครู -ขาด, +เกิน ร้อยละ	ครูไป ช่วย ราชการ	ครูมา ช่วย ราชการ		
			รวม													ตาม จ.18				ตามเกณฑ์ ก.ศ.ศ.				จำนวนครู - ขาด, +เกิน								
			น.ร.	ห้อง												ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม					
(1)	(3)	(11)														(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)		(33)	(34)	
31	นิมมา สังควาละห์ 1	โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	98	11	1	11	11										1	0	11	12	1	0	11	12	0	0	0	0	0.00	0.00		
32	ท่าแพก อบุสรณ์ 2	ป.ปกติ	56	7	1	5	5										1	0	5	6	1	0	6	7	0	0	-1	-1	-14.29	-16.67		
33	บ้านเข้บม สร็อก	โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	183	11	1	15	12						1	2	ว่างเทียบเคียง		1	0	14	15	1	1	14	16	0	-1	0	-1	-6.25	0.00		
35	บ้านป่าแกว	ป.ปกติ	74	8	1	7	7										1	0	7	8	1	0	6	7	0	0	1	1	14.29	16.67		
36	ชุมชนบ้านบ่อไร่	โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	139	11	1	14	13							1	ว่างเทียบเคียง		1	0	14	15	1	1	14	16	0	-1	0	-1	-6.25	0.00		
37	บ้านหัวแมง	ป.ปกติ	39	7	1	5	5										1	0	5	6	0	0	4	4	1	0	1	2	50.00	25.00		
38	บ้านบัวไร่	ป.ปกติ	34	7	1	4	3						1				1	0	3	4	0	0	4	4	1	0	-1	0	0.00	-25.00		
39	บ้านบาโคกฮาด	ก.บ.บ.ภูเขา	40	8	ว่าง	6	4	1						1	ว่างเทียบเคียง ทุบหักเฉลี่ย		1	0	5	6	1	0	4	5	0	0	1	1	20.00	25.00		
40	บ้านหัวเขม	ก.บ.บ.ภูเขา	230	11	ว่าง	14	13							1	ว่างเทียบเคียง ทุบหักเฉลี่ย		1	0	14	15	1	1	14	16	0	-1	0	-1	-6.25	0.00		
41	บ้านหัวเสือ	ก.บ.บ.ภูเขา	27	7	1	4	4										1	0	4	5	1	0	4	5	0	0	0	0	0.00	0.00		
42	บ้านม่วง	โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	85	8	1	8	8										1	0	8	9	1	0	8	9	0	0	0	0	0.00	0.00		
43	บ้านทรายขาว	ป.ปกติ	36	8	1	5	5										1	0	5	6	0	0	4	4	1	0	1	2	50.00	25.00		
44	บ้านหนองหัว	ป.ปกติ	51	8	1	5	5										1	0	5	6	1	0	6	7	0	0	-1	-1	-14.29	-16.67		1
45	บ้านป่าปด	ป.ปกติ	135	11	1	14	13							1	ว่างเทียบเคียง		1	0	14	15	1	1	14	16	0	-1	0	-1	-6.25	0.00		
46	ชุมชนไพรทาสวังสาม	โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	304	11	1	13	13										1	0	13	14	1	1	13	15	0	-1	0	-1	-6.67	0.00		
47	บ้านหัวไร่	ป.ปกติ	33	8	ว่าง	4	4										1	0	4	5	0	0	4	4	1	0	0	1	25.00	0.00		
48	บ้านหัวมุ่น	ก.บ.บ.ภูเขา	234	11	1	14	14										1	0	14	15	1	1	14	16	0	-1	0	-1	-6.25	0.00		
49	บ้านหัวโป่ง	ก.บ.บ.ภูเขา	47	8	1	6	6										1	0	6	7	1	0	6	7	0	0	0	0	0.00	0.00	1	
50	บ้านโป่งหวาน	ก.บ.บ.ภูเขา	43	8	1	7	6							1	ว่างเทียบเคียง ทุบหักเฉลี่ย		1	0	7	8	1	0	6	7	0	0	1	1	14.29	16.67		
51	ชุมชนวัดมหาธาตุ	ป.ปกติ	37	8	1	4	4										1	0	4	5	0	0	4	4	1	0	0	1	25.00	0.00		
52	บ้านหัวไร่	โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	137	11	1	14	13							1	ว่างเทียบเคียง		1	0	14	15	1	1	14	16	0	-1	0	-1	-6.25	0.00		
53	บ้านบาไทร	ป.ปกติ	78	11	1	11	11										1	0	11	12	1	0	11	12	0	0	0	0	0.00	0.00		
54	วัดโพธิ์ชัย	โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	42	8	1	6	6										1	0	6	7	1	0	6	7	0	0	0	0	0.00	0.00		
55	บ้านบ่อไร่	ป.ปกติ	46	8	1	5	5										1	0	5	6	1	0	6	7	0	0	-1	-1	-14.29	-16.67		
56	วัดป่าไผ่	ป.ปกติ	75	8	1	6	6										1	0	6	7	1	0	6	7	0	0	0	0	0.00	0.00		
57	บ้านโง่ดินตอ	ก.บ.บ.ภูเขา	17	6	0	4	3					1		1	ว่างเทียบเคียง ทุบหักเฉลี่ย		0	0	4	4	1	0	4	5	-1	0	0	-1	-20.00	0.00		
58	วัดวังทอง	ป.ปกติ	30	7	0	4	4		1								0	0	4	4	0	0	4	4	0	0	0	0	0.00	0.00		
59	ชุมชนวัดมหาธาตุ (วัดวังทอง) 2503	ป.ปกติ	112	8	1	7	7										1	0	7	8	1	0	8	9	0	0	-1	-1	-11.11	-12.50		
60	บ้านหัวเขม	โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	80	11	1	11	10							1	ว่างเทียบเคียง		1	0	11	12	1	0	11	12	0	0	0	0	0.00	0.00		
61	บ้านนาแสง-บ้านนาโง่เขียว	โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	189	8	1	10	10										1	0	10	11	1	1	10	12	0	-1	0	-1	-8.33	0.00		
62	บ้านม่วงชุม	ช.ชายแดน	97	8	1	8	8										1	0	8	9	1	0	8	9	0	0	0	0	0.00	0.00		
63	วัดนาชุม	ช.ชายแดน	59	8	1	6	6										1	0	6	7	1	0	6	7	0	0	0	0	0.00	0.00		
64	โพธิ์วัดใหม่ 206 (บ้านนาบัว)	ช.ชายแดน	120	8	1	10	9							1	ว่างเทียบเคียง ทุบหักเฉลี่ย		1	0	10	11	1	1	10	12	0	-1	0	-1	-8.33	0.00		
65	บ้านป่าทอง	ก.บ.บ.ภูเขา	41	8	1	6	6										1	0	6	7	1	0	6	7	0	0	0	0	0.00	0.00		

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	ร.ร. ที่มี ลักษณะพิเศษ	จำนวนของสถานศึกษา		ผู้เรียนที่มีค่า	จำนวนครู ตาม จ.18	ครูที่มีอยู่จริง	ตำแหน่งว่างสอนเกษียณ ปี61	ตำแหน่งว่างสอนเกษียณ ปี62	ตำแหน่งว่างสอนเกษียณ ปี63	ตำแหน่งว่างสอนเกษียณ ปี64	ตำแหน่งว่างสอนเกษียณ ปี65	ตำแหน่งว่างสอนเกษียณ ปี66	ว่าง	ตำแหน่ง	ว่างปกติ	จำนวนครู								จำนวนครู - ขาด, +เกิน				ครู -ขาด, +เกิน ร้อยละ	ครูไป ช่วย ราชการ	ครูมา ช่วย ราชการ	
			รวม														ตาม จ.18				ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.											
			น.ร.	ห้อง													ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม				
(1)	(3)	(11)															(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)		(33)	(34)
66	บ้านบ่อเบี้ย	ช.ชายแดน	86	11	1	12	11							1	ว่างเกษียณ ว่างเกษียณ		1	0	12	13	1	0	11	12	0	0	1	1	8.33	9.09		
67	บ้านโคกขี้เหล็ก	ภ.บ.บ.บ.บ.	19	7	1	4	4										1	0	4	5	1	0	4	5	0	0	0	0	0.00	0.00		
68	บ้านหัวแยง	ช.ชายแดน	98	11	1	11	11										1	0	11	12	1	0	11	12	0	0	0	0	0.00	0.00		
69	บ้านน้ำแหม	ช.ชายแดน	34	8	ว่าง	4	4										1	0	4	5	1	0	4	5	0	0	0	0	0.00	0.00		
70	อนุบาลบ้านโคก	ช.ชายแดน	169	8	1	10	10										1	0	10	11	1	1	10	12	0	-1	0	-1	-8.33	0.00		
71	บ้านหัวแยง	ช.ชายแดน	42	8	1	5	4							1	ว่างเกษียณ คัด 216		1	0	5	6	1	0	6	7	0	0	-1	-1	-14.29	-16.67		
72	วัดจอมแจ้ง	ช.ชายแดน	134	8	1	10	9							1	ว่างประกาศรับเข้า		1	0	10	11	1	1	10	12	0	-1	0	-1	-8.33	0.00		
74	วัดวังลิ้นจี่	ช.ชายแดน	52	8	1	7	6	1									1	0	6	7	1	0	6	7	0	0	0	0	0.00	0.00		
75	เขตเทศบาลนครระพี 1	ภ.บ.บ.บ.บ.	46	8	1	6	5							1	ว่างประกาศรับเข้า		1	0	6	7	1	0	6	7	0	0	0	0	0.00	0.00		
76	บ้านบ่อเบี้ย	ภ.บ.บ.บ.บ.	43	8	1	6	6										1	0	6	7	1	0	6	7	0	0	0	0	0.00	0.00		
รวมทั้งสิ้น			โรงเรียน	6964	672	63	612	581	4	4	1	1	2	3	24		69	2	805	876	63	20	618	701	6	-18	-13	-25	-33.33	13.89	1	1

หมายเหตุ : เดิมมีโรงเรียน 100 โรงเรียน /อนุบาล 24 โรงเรียน (มีอัตราจ้าง จ.18 จำนวน 2 โรงเรียน และไม่มีอัตราจ้าง จ.18 จำนวน 22 โรงเรียน) คงเหลือ 76 โรงเรียน (นับรวมบ้านนาไร่เดียว) จัดการเรียนการสอนจริง

เรียนรวม 1 โรงเรียน (โรงเรียนบ้านนาไร่เดียว) สังกัดการรวมสถานศึกษาที่โรงเรียนหลัก (บ้านนาแขวง)

คงเหลือโรงเรียนที่มีอัตราจ้างแล้ว 77 โรงเรียน

ตำแหน่งว่าง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

6 อัตรา

ร.ร.บึงน้ำ,บ้านบ่อเบี้ย(ใช้ไม่ได้),บ้านนาโคก,บ้านหัวแยง(ใช้ไม่ได้),บ้านน้ำแหม,

ตำแหน่งว่าง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

0 อัตรา

ร.ร.อนุบาลท่าปลา, ร.ร.ท่าปลาอนุสรณ์ 1

ตำแหน่งว่าง ครู

24 อัตรา

- บรรจ (คัดเลือกตามมติ(พ.ร.บ.16)

2 อัตรา

บ้านหัวแยง จ.ริมอนุสรณ์ 2

- บรรจ (คัดเลือกตามมติ(พ.ร.บ.16)

8 อัตรา

โพนทราย,บ้านหัวแยง บ้านนาโคก บ้านบ่อเบี้ย บ้านไร่ชัย บ้านหัวแยง บ้านหัวแยง บ้านโพนทราย

- บรรจ - สอบแข่งขันปี 2567

0 อัตรา

1บ้านนาไร่,2วัดจอมแจ้ง,3บ้านหัวแยง,4เขต,1,5บ้านบึง,6จ.ริม,2,

- ว่างไว้รับราชการเข้า

6 อัตรา

อนุบาลท่าปลา

- ว่างจากการเปลี่ยนตำแหน่ง

1 อัตรา

1.ชุมชนบ้านนาไร่ 2.บ้านโคกเหล็ก (2) 3.จ.ริมอนุสรณ์ 2,4บ้านนาไร่,5บ้านหัวแยง 6. อนุบาลท่าปลา

- ว่างเกษียณ

7 อัตรา

บทที่ 2

นโยบายและทิศทางการบริหารและแนวทางพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน ให้ได้มีโอกาสในการเข้าถึงการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

1. ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 1)

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (หลัก)

1.1.1 เป้าหมาย

1. เป้าหมาย 2.1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
2. เป้าหมาย 2.2 สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

1.1.2 ประเด็นยุทธศาสตร์

1. ประเด็น 4.1 การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
2. ประเด็น 4.2 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
3. ประเด็น 4.3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
4. ประเด็น 4.4 การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

1.1.3 การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 มีบทบาทในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ยังพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียนที่หลากหลายทั้งในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับการศึกษามัธยมศึกษา ผู้เรียนพิการ ผู้เรียนด้อยโอกาส ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ มีการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การพัฒนาการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ และเสริมสร้างศักยภาพครู การยกระดับคุณภาพสถานศึกษาต่าง ๆ ในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ ให้สามารถจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพทั้งความรู้ด้านวิชาการ ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อไป

1.2 ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (รอง)

1.2.1 เป้าหมาย

1. เป้าหมาย 2.1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
2. เป้าหมาย 2.3 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

1.2.2 ประเด็นยุทธศาสตร์

1. ประเด็น 4.1 ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
2. ประเด็น 4.2 ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
3. ประเด็น 4.6 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

1.2.3 การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 มีแผนในการบริหารจัดการ การศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ทันสมัย มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนานวัตกรรมเทคนิคการเรียนการสอน การป้องกันและปราบปรามการทุจริตสำหรับนักเรียน พัฒนา ผู้นำเยาวชนต่อต้านการทุจริต พัฒนานวัตกรรมการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตและ พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล ซื่อสัตย์สุจริตและป้องกันการทุจริต ทุกรูปแบบ

2. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

2.1 ประเด็นที่ 10 การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม (รอง)

เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

คนไทยมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และมีความรัก และภูมิใจในความเป็นคนไทยมากขึ้น นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต สังคมไทยมีความสุขและเป็นที่ยอมรับของนานาชาติ ประเด็นมากขึ้น (รหัสเป้าหมาย 100001)

การบรรลุเป้าหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ส่งเสริมให้นักเรียน ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาตระหนักรู้ เข้าใจ และมีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล ชี้นำคุณค่า แห่งคุณธรรมความดีอย่างเป็นธรรมชาติ สร้างความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ภูมิใจในการทำความดี สร้างเครือข่ายชุมชน องค์กรแห่งคุณธรรม

2.2 ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (รอง)

เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกายสติปัญญา และคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (รหัสเป้าหมาย 110001)

การบรรลุเป้าหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 มีแผนการดำเนินการให้บรรลุ เป้าหมาย รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจ้างครูวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ในโรงเรียน ประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางและเล็กที่ประสบปัญหา ขาดแคลนครูวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ การส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน การพัฒนาระบบการประเมินและ การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา การขับเคลื่อนงานแนะแนวในสถานศึกษา และสร้างเสริม สมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการศึกษาต่อและการมีงานทำ การขับเคลื่อนนักจิตวิทยาโรงเรียน ประจำเขตพื้นที่การศึกษา การขับเคลื่อนการดูแลช่วยเหลือและคุ้มครองเด็กนักเรียน การขับเคลื่อนหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

2.3 ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้ (หลัก)

เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

เป้าหมายที่ 1 คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็น ของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถแก้ปัญหาปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (รหัสเป้าหมาย 120001)

เป้าหมายที่ 2 คนไทยได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญาดีขึ้น (รหัสเป้าหมาย 120002)

การบรรลุเป้าหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีแผนการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ให้ผู้เรียนทุกระดับและทุกกลุ่ม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งมีทักษะและศักยภาพในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ การขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ที่หลากหลาย รวมถึงแนวโน้มของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปและสอดคล้องกับการพัฒนาของประเทศ การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ และพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครู เพื่อพัฒนาศักยภาพครูให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน สอดรับกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การยกระดับคุณภาพโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนคุณภาพ

2.4 ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (รอง)

เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ (รหัสเป้าหมาย 210001)

การบรรลุเป้าหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต (หลัก)

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 พัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ โดยจัดทำข้อมูลและส่งเสริมการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายของกลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางแผนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายในอนาคตของตนเอง และสามารถเทียบโอนประสบการณ์ได้ ทั้งนี้ ให้มีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับให้มีความเข้าใจและมีสมรรถนะในการพัฒนาผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษที่มี ความต้องการที่ซับซ้อน

หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริงโดยจะต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสมตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุมการจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้น และลดการจ้างงานแบบตลอดชีพเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงาน

ในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรม รูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรม และเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวมตลอดจนพัฒนาทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศกลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๒ ยกเลิกกฎหมายที่หมดความจำเป็นและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ตลอดจนปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยภาครัฐต้องให้ความสำคัญกับการบังคับใช้กฎหมายที่จริงจัง การปรับเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ภาคเอกชนและประชาชนในการพัฒนา และปฏิรูปกฎหมายให้มีเป้าหมายที่วัดได้ในการสร้างความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและมีการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างบูรณาการ เพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่รวดเร็ว เป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึงรวมทั้งกำหนดให้มีหน่วยงานกลางดำเนินการเร่งรัดการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่ล้าสมัย ยกเลิกกฎหมายที่หมดความจำเป็น ช้ำซ้อน หรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานและการปรับตัวให้ทันการณ์ของภาครัฐโดยเฉพาะกฎหมายที่ขัดกับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในทุกระดับและกฎหมายที่เกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินการของภาครัฐที่ต้องมุ่งเป้าร่วมกันในการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้งจัดให้มีการพัฒนาและบูรณาการฐานข้อมูลกลางด้านกฎหมายของประเทศที่มีความปลอดภัยสูง สะดวกเข้าถึงได้ง่าย จำแนกประเภทตามการใช้งานของผู้ใช้บริการ

4. แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) ของกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยนำกรอบแนวทางและเป้าหมายการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนานคนตลอดช่วงชีวิต และการพัฒนาการเรียนรู้แผนการปฏิรูปประเทศ (ด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง) ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG4) รวมทั้ง แผนระดับ 2 และแผนระดับ 3 ประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้อง นโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามกฎหมาย นโยบายรัฐบาล และนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ มาใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการให้บริการ หรือเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และแนวทางหรือมาตรการการดำเนินงาน และผลสัมฤทธิ์หรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เพื่อให้ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ซึ่งมีสาระสำคัญ 6 เรื่อง ได้แก่ 1) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศ 2) การผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 3) การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 4) การสร้างโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเสมอภาค 5) การจัดการศึกษาเพื่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

5. แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570) สพฐ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคม ประเทศไทยจะได้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และหน่วยงานในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับสามารถนำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้เป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานต่อไป โดยการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา ภายใต้กลยุทธ์ 4 เรื่อง กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และกลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

6. แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) สพฐ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางและเป้าหมาย ในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561 - 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579 แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) กระทรวงศึกษาธิการ และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน โดยกำหนดกลยุทธ์หน่วยงานเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา และแผนงาน/โครงการสำคัญ ภายใต้กลยุทธ์ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ 2) สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน 3) ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และ 4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศต่อไป

7. นโยบายที่เกี่ยวข้อง

7.1 นโยบายรัฐบาล (นางสาวแพทองธาร ชินวัตร)

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี (นางสาวแพทองธาร ชินวัตร นายกรัฐมนตรี) แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2567 กำหนดนโยบายด้านการศึกษาไว้ดังนี้

- 1) จัดสรรสวัสดิการด้านการศึกษา ฯลฯ
- 2) ส่งเสริมการเกิด และเติบโตอย่างมีคุณภาพ ของเด็กทุกคน อย่างเท่าเทียม
- 3) เด็กไทยเข้าถึงศูนย์ดูแลเด็กปฐมวัยที่มีมาตรฐาน ได้เรียนหนังสือที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการคิดวิเคราะห์ อย่างมีเหตุผล
- 4) ส่งเสริมการปลดล็อกศักยภาพ ทั้งด้านศิลปะ วัฒนธรรมและกีฬา
- 5) พัฒนาระบบการศึกษาที่ยืดหยุ่น ทั้งในระบบ นอกกระบบ ตามอัธยาศัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาสนับสนุน ตอบโจทย์ ศักยภาพของผู้เรียน ลดภาระและลดความเหลื่อมล้ำ ในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ
- 6) ส่งเสริมการเรียนรู้สองภาษา โดยใช้ AI
- 7) เน้นสอนทักษะที่ใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตจริง เพื่อการสร้างรายได้ (Learn to Earn)

8) ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ

9) ค้นหา และช่วยเหลือเด็กและเยาวชน ที่หลุดจากระบบการศึกษา

10) ส่งเสริมการปฏิรูประบบอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการ แรงงานในอนาคต รองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-Long Learning)

7.2 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2568-2569

1. ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 พัฒนาและต่อยอดวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 ย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาค้นถิ่น กลับภูมิลำเนาด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

1.3 พัฒนาและต่อยอดการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็น ระบบ และเห็นผลเป็นรูปธรรม

1.4 จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้มี การจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

1.5 ดำเนินการยกเลิกครูเวรอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง “ชีวิตและความปลอดภัย ของครูสำคัญกว่าทรัพย์สิน” ครูมีเวลาจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

1.6 จัดหานักการภารโรง เพื่อช่วยลดภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาและ ช่วยรักษาความปลอดภัย

1.7 ปรับลดภาระงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน

1.8 แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา

7.3 นโยบายและจุดเน้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ

พ.ศ.2568 - 2569

ข้อ 10 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ทันสมัย

10.1 พัฒนาผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหาร การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรส่วนกลาง ให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบายสู่การปฏิบัติ และมีทักษะในการบริหารสถานการณ์

10.2 พัฒนาสมรรถนะครู ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เทคโนโลยีดิจิทัล จิตวิญญาณ ความเป็นครูและทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็น

10.3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และสมรรถนะด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ข้อ 11 ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

11.1 แก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา

11.2 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้วยสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการ สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา

11.3 สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง โยกย้าย ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดถือตามหลักธรรมาภิบาล และความโปร่งใส

11.4 แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา

11.5 ยกเลิกครูเวร โดยจัดหานักการภารโรงครบทุกโรงเรียน

11.6 ลดภาระการประเมินของสถานศึกษา และปรับลดภาระงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน

11.7 จัดหาอุปกรณ์การสอน และสวัสดิการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เพียงพอและเหมาะสม

11.8 บริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

11.9 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV/DLIT) และการจัดการสื่อสารทางไกลแบบสื่อสารสองทาง (IDL)

11.10 พัฒนาการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การผลิตและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

8. ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แห่งสหประชาชาติ

เป้าหมายที่ 4 (SDG04) สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายย่อย (Target)

เป้าหมายย่อยที่ 4.C (SDG040C) เพิ่มจำนวนครูที่มีคุณวุฒิ รวมถึงการดำเนินการผ่านความร่วมมือระหว่างประเทศในการฝึกอบรมครูในประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศพัฒนาน้อยที่สุด และรัฐกำลังพัฒนาที่เป็นเกาะขนาดเล็ก ภายในปี พ.ศ.2573

9. นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2

การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดด เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals : SDGs) ความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 นโยบายการปรับเปลี่ยนประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 วิฤตสังคมสูงวัย ล้วนมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษา ประกอบกับบทบัญญัติของกฎหมายที่สำคัญหลายฉบับ อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) นโยบายของรัฐบาลด้านการศึกษา นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อแนวทางการดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข สามารถปรับตัวได้ทันการเปลี่ยนแปลง จึงกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาองค์กรคุณภาพ สร้างผู้เรียนให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น เก่ง ดี มีความสุข

พันธกิจ

1. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อสุขภาวะที่ดี ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัยพร้อมรับมือจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามรูปแบบใหม่
2. พัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการเรียนรู้
3. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความสามารถด้านทักษะทางวิชาการ ทักษะอาชีพและทักษะชีวิต

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพ สู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

5. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพ

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ขับเคลื่อนคุณภาพด้วยนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามรูปแบบใหม่

2. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ มีสมรรถนะตามหลักสูตร มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ผู้เรียนคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีทักษะทางวิชาการ ทักษะอาชีพและทักษะชีวิต

4. ผู้เรียนทุกคน ทุกช่วงวัย ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพ

5. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะการทำงาน และมีวัฒนธรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างมืออาชีพ

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารงานเชิงบูรณาการ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม วิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพองค์กร

เอกลักษณ์

“องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข”

อัตลักษณ์

“มุ่งมั่นพัฒนา ก้าวหน้าวิชาการ ประสานสามัคคี มีคุณธรรม”

คำนิยาม

“SMART”

S = Service Mind บริการด้วยใจ

M = Mastery รอบรู้เชี่ยวชาญ

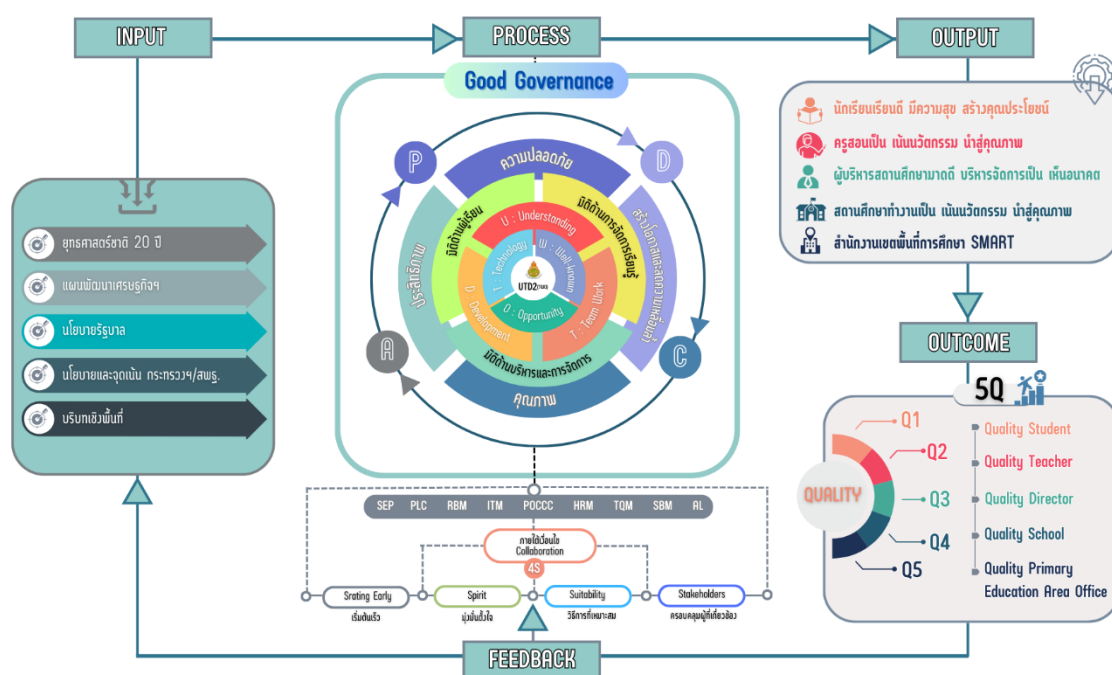
A = Agility คล่องตัวกระตือรือร้น

R = Responsibility ความรับผิดชอบ

T = Team Work การทำงานเป็นทีม



นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 ใช้รูปแบบการพัฒนาการจัดการศึกษา คือ “UTD2 Model”



รูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 UTD2 Model ใน 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านผู้เรียน มิติด้านการจัดการเรียนรู้ และมิติด้านการบริหารจัดการ ได้แก่

U : Understanding	การสร้างความเข้าใจ ในภาระงาน กระบวนการ และเป้าหมาย
T : Team Work	ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และ การสร้างเครือข่ายในการทำงาน
D : Development	การพัฒนา และ การลงมือปฏิบัติ
2(TWO) T : Technology	การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการจัดการศึกษา
W : Well-known	การนำหลักการ/ทฤษฎี ของผู้ที่เป็นที่รู้จักกันดีมาปรับใช้ ในการพัฒนาการจัดการศึกษา
O : Opportunity	สร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การขยายผล

กระบวนการทำงานแบบ PDCA ได้แก่

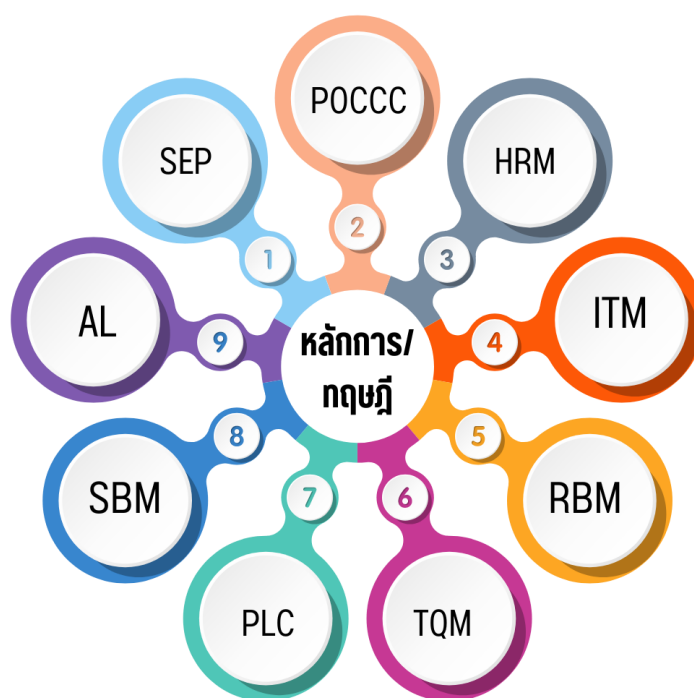
P – Plan การวางแผน การกำหนดเป้าหมายจากปัญหา และสร้างออกมาเป็นแผนในการดำเนินงาน เพื่อให้แผนงานประสบความสำเร็จ

D – DO การลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนของการลงมือปฏิบัติตามแผน โดยนำแผนดังกล่าวมาใช้ในการจริงเพื่อให้เห็นผลลัพธ์

C – Check การตรวจสอบ ขั้นตอนในการตรวจสอบ เพื่อหาช่องทางในการพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และพิจารณาผลลัพธ์ในขั้นตอนลงมือปฏิบัติว่าสามารถทำให้เป้าหมายที่วางแผนไว้

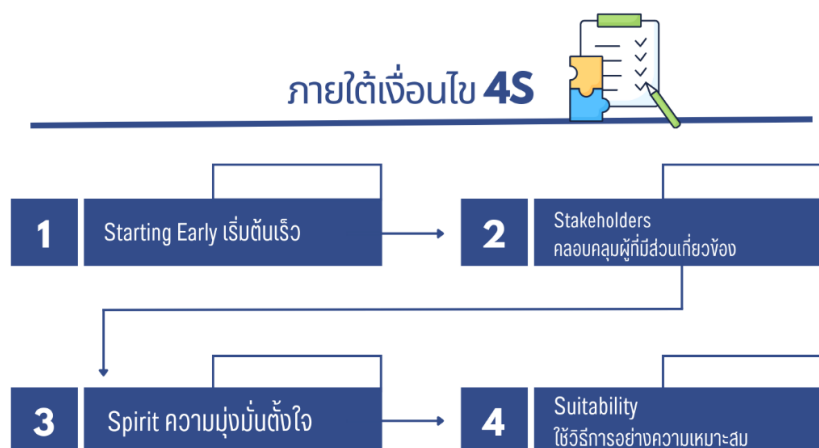
A – Act การปรับปรุงแก้ไขและวางแผนใหม่ คือ ขั้นตอนของการดำเนินการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้กระบวนการต่าง ๆ ดีขึ้น

หลักการและทฤษฎีการบริหารจัดการองค์กรคุณภาพต่าง ๆ ได้แก่



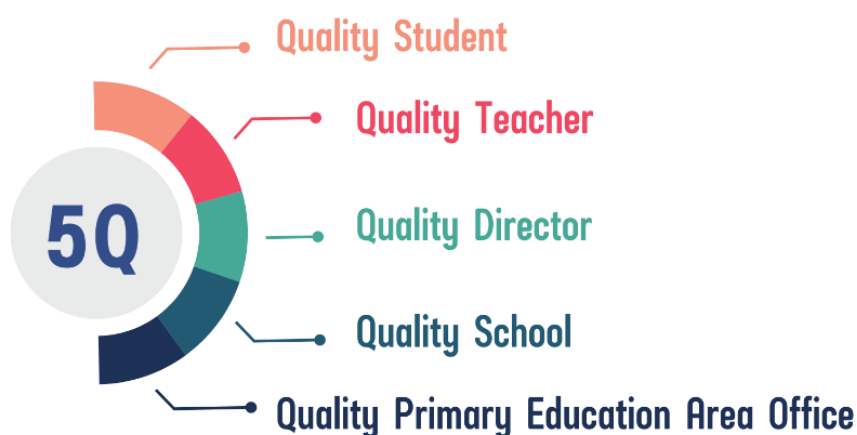
1. SEP : (Sufficiency Economy Philosophy) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. POCCC : (P – Planning : การวางแผน, O – Organizing : การจัดองค์กร, C – Commanding : การบังคับบัญชาสั่งการ, C – Coordination : การประสานงาน และ C – Controlling : การควบคุม)
3. HRM: (Human Resource Management) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
4. ITM : (IT Management) การบริหารสารสนเทศ
5. RBM: (Result Based Management) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
6. TQM: (Total Quality Management) การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม
7. PLC : (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
8. SBM: (School – Based Management) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
9. AL : (Active Learning) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ภายใต้เงื่อนไข 4S ได้แก่



- 1) Starting Early เริ่มต้นเร็ว
- 2) Stakeholders ครอบคลุมผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3) Spirit ความมุ่งมั่นตั้งใจ
- 4) Suitability วิธีการที่มีความเหมาะสม

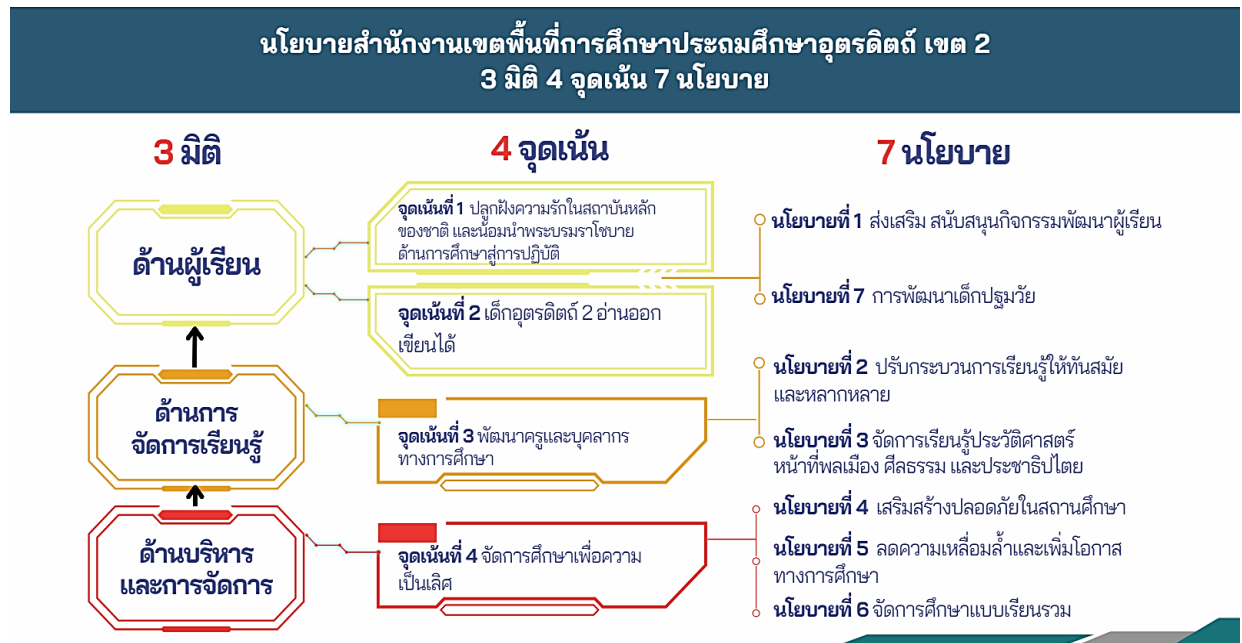
นำไปสู่ผลลัพธ์คุณภาพ 5Q ได้แก่



- Q1 : ผู้เรียนคุณภาพ (Quality Student) เด็กอายุ 2-6 ปี มีความสุข และสร้างคุณประโยชน์
- Q2 : ครูคุณภาพ (Quality Teacher) ครูมีทักษะการสื่อสาร ใช้เทคโนโลยี มีนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และมีคุณธรรม จริยธรรม มีสมรรถนะและจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ
- Q3 : ผู้บริหารคุณภาพ (Quality Director) มีทักษะการสื่อสาร ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมในการบริหารและการจัดการ มีสมรรถนะและจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ
- Q4 : สถานศึกษาคุณภาพ (Quality School) เป็นสถานศึกษาต้นแบบในการบริหารและการจัดการที่เป็นเลิศ
- Q5 : สำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ (Quality Primary Educational Service Area Office) สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหาร ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สร้างเครือข่ายความร่วมมือ นวัตกรรมขับเคลื่อน (SMART) การบริการด้วยใจ มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ มีความคล่องตัวและกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ และการทำงานเป็นทีม

นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2568

นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 ดำเนินนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามองค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข โดยใช้กลุ่มโรงเรียนเป็นฐาน ใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อน UTD2 Model ใน 3 มิติ 4 จุดเน้น 7 นโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับตัวชี้วัดคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู คุณภาพผู้บริหาร คุณภาพหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพการมีส่วนร่วม ดังนี้



ส่วนที่ 3

การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 ได้วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค ในการบริหารจัดการศึกษาซึ่งเกิดขึ้นในสถานศึกษา ในหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 ซึ่งการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค ดังกล่าว ได้มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในบางประเด็น ดังนี้

ทบทวนผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค	แนวทางแก้ไขปัญหา
1) การขาดแคลนข้าราชการครู ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากมีการย้ายหรือปรับเปลี่ยนบ่อย หรือดำเนินการสรรหาแล้วไม่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก ทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาไม่ต่อเนื่องและสถานศึกษาขาดแคลนผู้บริหารสถานศึกษา	1) แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนใกล้เคียงไปบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่มีผู้บริหารโรงเรียน หรือแต่งตั้งครูผู้สอนเป็นรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยมอบหมายให้ประธานกลุ่มโรงเรียนเป็นที่ปรึกษา 2) หากข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีตำแหน่งว่างมีความรู้ความสามารถ แต่งตั้งให้ข้าราชการครูในโรงเรียนเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง
2) ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ครูผู้สอนไม่ครบชั้น ไม่ครบทุกกลุ่มสาระ และสอนไม่ตรงตามสาขาวิชาเอก ขาดแคลนอัตรากำลังครูผู้สอน	1) บูรณาการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างโรงเรียนใกล้เคียงหรือจัดการเรียนการสอนโดยใช้ระบบทางไกล (DLTV) 2) การจัดสรรอัตราตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด 3. การจัดสรรตำแหน่งพนักงานราชการ และอัตราจ้างให้กับโรงเรียน
3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน รวมทั้ง ยังขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน	1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความรู้และทักษะในงานที่ต้องปฏิบัติเพิ่มเติม 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 รับผิดชอบงานแทน เช่น การจัดซื้อ จัดจ้าง การเงิน การบัญชี เป็นต้น 3) การสร้างแบบส่งข้อมูลให้โรงเรียน โดยไม่ต้องทำหนังสือหรือเล่มรายงานข้อมูล
4) ขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	1) สรรหาบุคลากร โดยเฉพาะตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ และให้เต็มตามกรอบอัตรากำลัง, 2) การอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน, การทำงานเป็นทีม หรือเครือข่ายของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

ทบทวนผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค	แนวทางแก้ไขปัญหา
5) บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายบ่อยครั้ง ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง	1) การมอบหมายงานโดยจับคู่ปฏิบัติงาน (Bady) 2) การสอนงานหรือและการให้คำปรึกษา 3) การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน 4) การขออนุมัติ อ.ก.ค.เขตพื้นที่ และขอใช้ตำแหน่งว่างทันที
6) ความยากลำบากในการขอรับบริหารด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การขอทะเบียนประวัติ (ก.ค.ศ.16) การขอทำบัตรข้าราชการ	1) การจัดทำระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การขอใช้บริการงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ห่างไกลได้ 2) การให้บริการเคลื่อนที่ในกรณีที่มีการประชุมนอกพื้นที่ภายในเขตพื้นที่บริการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
7) ธุรการโรงเรียนมีไม่ครบทุกโรงเรียน แม้จะบริหารจัดการธุรการโรงเรียนภายในกลุ่ม แต่ธุรการโรงเรียนก็ได้ผลกระทบสำหรับโรงเรียนค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปในแต่ละโรงเรียน และระยะทางห่างไกล	1) การให้ความช่วยเหลือในการดำเนินการด้านงานธุรการ อาทิเช่น การจัดทำร่างคำสั่งให้กับโรงเรียนฯ การจัดทำร่างแบบสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น 2) การมีเครือข่ายธุรการเพื่อช่วยให้คำปรึกษาธุรการโรงเรียนในการจัดทำงานธุรการ
8) จำนวนนักเรียนที่ลดลงส่งผลให้อัตรากำลังครูลดลง ทำให้ไม่เพียงพอต่อการจัดชั้นเรียน	การมีแนวทางการจัดการเรียนเป็นกลุ่มโรงเรียนหรือการจัดการเรียนรวม เพื่อให้ใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน

แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล

ที่	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
● คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา		
1	ส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (Co-creation) ให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น	สพท. / รร.
2	ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู	สพท. / รร.
3	พัฒนาศักยภาพครูในด้านการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment For Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning) เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบ Intensive Training การอบรมแบบออนไลน์ (Online Training) การอบรมแบบเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning) เป็นต้น	สพท. / รร.

ที่	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
4	พัฒนาศึกษานิเทศก์ รูปแบบ วิธีการนิเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อตอบสนองงานการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21	สพท.
5	พัฒนาศึกษานิเทศก์และผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะในการนิเทศการศึกษา และการพัฒนางานวิชาการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และสอดคล้องกับลักษณะงาน และวิธีการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง	สพท.

● สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีระบบการจัดสรรทรัพยากร โดยเฉพาะอัตรากำลัง และงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท		
1	จัดสรรงบประมาณที่สอดคล้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการศึกษาที่เกิดขึ้น โดยจัดสรรงบประมาณในรูปแบบวงเงินรวม (Block Grant)	สพท. / รร.
2	ปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่นทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลง	สพท.
3	จัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ/ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสายสนับสนุน เช่น พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างรายปี (ครูอัตราจ้าง, นักการภารโรง, ชุกรการโรงเรียน, พี่เลี้ยงเด็กพิการ) และอื่น ๆ	สพท. / รร.

บทที่ 4

แผนงานโครงการและงบประมาณบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ได้รับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 กรอบวงเงิน 4,000,000 บาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการสำนักงาน ค่าสาธารณูปโภค ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโรงเรียนในสังกัดตามภาระงาน และการติดตามพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ได้แบ่งสัดส่วนการบริหารจัดการงบประมาณออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

รายการงบประมาณ	ปีงบประมาณ 2568	ร้อยละ
1. ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการสำนักงาน (งบประจำ)	2,591,880.00	64.80
2. งบพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่	1,408,120.00	35.20
รวม	4,000,000.00	100.00

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ได้มีแผนงานโครงการที่ได้รับการจัดสรรเพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ.258 ดังนี้

ที่	รายการ	แผนใช้จ่าย งบประมาณ ปี พ.ศ.2568	แผนประมาณการค่าใช้จ่ายงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ.2568			
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
			ต.ค.-ธ.ค.67	ม.ค.-มี.ค.68	เม.ย.-มิ.ย.68	ก.ค.-ก.ย.68
1	ค่าจ้างเหมาบุคลากร					
	ค่าจ้างเหมาแม่บ้าน 1 คน เดือนละ 9,000*12 เดือน	108,000.00	27,000.00	27,000.00	27,000.00	27,000.00
	จ้างเหมาอัตราจ้างคนสวน 1 คน เดือนละ 9,000*12 เดือน	108,000.00	27,000.00	27,000.00	27,000.00	27,000.00
	จ้างเหมาอัตราจ้างยาม 1 คน เดือนละ 9,000*12 เดือน	108,000.00	27,000.00	27,000.00	27,000.00	27,000.00
	จ้างเหมาอัตราจ้างเดือนละ 9,000 บาท จำนวน 4 อัตรา 12 เดือน (การเงินฯ 1 + นิเทศ 1 + บุคคล 2)	432,000.00	108,000.00	108,000.00	108,000.00	108,000.00
2	โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สู่การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	160,000.00	24,420.00	26,955.00	45,026.00	63,599.00
รวมงบประมาณด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคล		916,000.00	213,420.00	215,955.00	234,026.00	252,599.00

โครงการบริหารงานบุคคล

ชื่อโครงการ* เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

กลุ่มงานที่รับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล.....

ผู้ประสานงานหลัก	นางสาวพิชญ์ฐพร แยมมูล	โทรศัพท์	09-4282-9593
ผู้ประสานงานรอง	1. นางสาวศศิวิมล นาคปิ่น	โทรศัพท์	08-96936595
	2. นางสาววรารัตน์ คำโค	โทรศัพท์	06-1497-1919
	3. นางสาวญาดิศา ศรีสาเลศ	โทรศัพท์	06-1939-4239
	4. นายนราธิป คงสุข	โทรศัพท์	09-7339-5928
	5. นางสาวชนากานต์ โสภาคี	โทรศัพท์	09-3237-3056
	6. นางสาวนิโลบล นิลกันทะ	โทรศัพท์	09-6661-3595

ส่วนที่ 1 ความเชื่อมโยง ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ M1

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ (Z)

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (Z)

1) ยุทธศาสตร์ชาติ

(✓) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(1) เป้าหมาย

1. คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็น

3. การปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม 3.2 การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครูให้เป็นครูยุคใหม่”

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญ และมีบทบาทที่จะขับเคลื่อนทำให้การพัฒนาและพัฒนาศึกษาในยุคที่ต้องมีการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ การพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้คนดี คนเก่ง มีความเชี่ยวชาญ ที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถ มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีครูผู้สอนและบุคลากรเพียงพอ และมีความพร้อมทางด้านสมรรถนะสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 เช่น สมรรถนะด้านภาษา ด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล เป็นต้น

แผนระดับที่ 2

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ/แผนการปฏิรูปประเทศ/แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ/
แผนความมั่นคงแห่งชาติ (Y)

1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ทั้งหมด 23 ประเด็น)

(✓) ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้

(1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

• เป้าหมายที่ 1. คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น

มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ไขปัญหา ปรับตัว สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 มีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษา และภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล การส่งเสริมและการให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนางานตามข้อตกลง เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและวิทยฐานะ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยการที่มีคุณภาพในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพิ่มความสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายส่งผ่านความรู้ที่เกิดจากนวัตกรรมสู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งครูได้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพเกิดขวัญและกำลังใจ สร้างแรงขับเคลื่อนให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ

- (2) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็น (20) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ

ที่ 21

แผนย่อย ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

- แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ การสร้างแรงจูงใจและระบบสวัสดิการ ด้วยระบบเงินเดือนที่เป็นธรรม การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ส่งเสริมระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ การสร้างแรงจูงใจและระบบสวัสดิการ ด้วยระบบเงินเดือนที่เป็นธรรม การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ รวมทั้งการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดแทนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม และมีวิชาเอกตามความต้องการของสถานศึกษา อย่างเพียงพอและเหมาะสม

ความสอดคล้องห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ของเป้าหมายแผนย่อย

องค์ประกอบ : ผู้สอน (ครู/อาจารย์) (V2_120101V02)

ปัจจัย : การผลิตครู อัตราค่าจ้างครู /ผู้สอนสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (v2_120101v02F02)

1.3 แผนการปฏิรูปประเทศ

(✓) ด้านการศึกษา

1.4 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570)

1) หมายความว่า.....(13 หมายความว่า)

- ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2) เป้าหมายการพัฒนาที่..... (2 เป้าหมาย)

- คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง

- กลยุทธ์การพัฒนาที่ 13 การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

1.5 แผนความมั่นคงแห่งชาติ

1.6 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDGs)

1) เป้าหมายที่.....

2) ข้อที่.....

แผนระดับที่ 3 ตามมติ ครม. วันที่ 4 ธันวาคม 2560

1.7 นโยบายรัฐบาลหลัก (9 ด้าน)

(✓) ด้าน มุ่งเน้นพัฒนาโรงเรียนควบคู่การพัฒนาครู

1.8 นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล (10 ด้าน)

(✓) ด้านการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21

1.9 แผนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) แผนปฏิบัตินโยบาย ระยะ 5 ปี (2566-2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) แผนปฏิบัตินโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน

1.10 นโยบายและจุดเน้น สพฐ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2568 (10 ข้อ)

ข้อ (10) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบายสู่การปฏิบัติ และมีทักษะในการบริหารสถานการณ์

1.11 นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) สพฐ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

(✓) ด้านลดภาระครู

- ข้อที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

1.12 ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ระดับต่าง ๆ

1. ระดับจังหวัด

1) ประเด็นพัฒนาที่ เมืองแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

1) กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรม

2) นโยบายและจุดเน้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีระบบการจัดสรรทรัพยากร

โดยเฉพาะอัตราค่าจ้าง และงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

ส่วนที่ 2 รายละเอียดโครงการ (X) (M2 – M5)

1. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย กลยุทธ์ ไปสู่เป้าหมาย การดำเนินงานให้สำเร็จ ตอบสนองต่อนโยบายต่างๆ ซึ่งการบริหารงานบุคคล จำเป็นต้องมีการวางแผน อัตราค่าจ้างที่ดี ดำเนินการสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงานในการดำเนินการ ขับเคลื่อนภารกิจงานในแต่ละส่วนของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เพียงพอ นอกจากนั้น ยังต้องพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มศักยภาพบุคคล การส่งเสริมวิชาชีพ การสร้างขวัญและกำลังใจ เนื่องจาก ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่ชีวิตที่มีสติปัญญา มีความละเอียดอ่อน และมีศักยภาพสูง หากสามารถดึงศักยภาพ ออกมาใช้ได้อย่างดีก็จะเป็นที่ชื่นชมและประสบความสำเร็จ การดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลในแต่ละภารกิจ

ไม่ว่าจะเป็นงานอัตรากำลัง งานสรรหา งานบรรจุและแต่งตั้ง งานเลื่อนเงินเดือน งานเลื่อนวิทยฐานะ งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ในการดำเนินการทุกงานต้องยึดหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ แนวปฏิบัติ ในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความถูกต้อง โปร่งใสและตรวจสอบได้ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งในบางงานมีกระบวนการขั้นตอนซับซ้อน มีข้อมูลค่อนข้างมาก และต้องระมัดระวังในการเผยแพร่ข้อมูล ต้องให้บริการที่รวดเร็วทันตามกำหนดเวลา

ดังนั้น เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพ มีระบบถูกต้อง โปร่งใหม่ เป็นธรรมและตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการเข้าใจคลาดเคลื่อนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการให้บริการงานบุคคล บุคลากรมีความเข้าใจกระบวนการ ให้บริการอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด จึงจัดทำโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลมีระบบยิ่งขึ้น การปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่วิถีใหม่วิถีคุณภาพ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่และภารกิจในการจัดทำข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดมีอัตรากำลังข้าราชการครูเพียงพอกับจำนวนนักเรียนและห้องเรียนตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

2.3 เพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพอัตรากำลังของสถานศึกษา

2.4 เพื่อพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อมูลอื่นๆ ด้านการบริหารงานบุคคลสามารถนำฐานข้อมูลใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

2.5 เพื่อสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถทดแทนอัตรากำลังที่ว่างให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตรงตามความจำเป็นและความต้องการสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.6 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างขวัญกำลังใจในการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

2.7 เพื่อส่งเสริมวิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้เลื่อนระดับ ให้มีและเลื่อนวิทยฐานะได้อย่างเหมาะสมเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

3. เป้าหมาย

เชิงผลผลิต (Output)

- 1) มีแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
- 2) มีข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติ และข้อมูลพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อใช้ในการประกอบการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ
- 3) การบริหารอัตรากำลังทุกตำแหน่งที่ได้รับจัดสรรกำหนดตำแหน่งและการเกลี้ยอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

- 4) สรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อทดแทนอัตราว่างตามตำแหน่งตามสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ตามกำหนดเวลา และทันต่อความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 6) สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำเป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- 7) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เลื่อนระดับให้มีและเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น

เชิงผลลัพธ์ (Outcome)

- 1) สามารถวางแผนอัตราว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อมูลพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
- 3) สามารถบริหารอัตราว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการและอัตราจ้างได้เป็นอย่างดีมีระบบ เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ
- 4) มีการพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลเกิดประสิทธิภาพสามารถให้บริการด้านงานบุคคลให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) สามารถสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดแทนตำแหน่งว่างได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
- 6) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การพัฒนางาน/การเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน/ค่าจ้าง ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ
- 7) การเลื่อนระดับ การขอมีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบ รวดเร็วและถูกต้อง

4. ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)

(1) เชิงปริมาณ

- 1) มีข้อมูลวางแผนอัตราว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำนวน 74 โรงเรียน (เรียนรวม 2 โรงเรียน)
- 2) ร้อยละ 100 ของฐานข้อมูลรายบุคคล ที่เป็นข้อมูลสารสนเทศในระบบ HRMS ข้อมูลทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน
- 3) มีการเกลี่ยอัตราว่างของพนักงานราชการ อัตราจ้าง ที่ได้รับจัดสรรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 4) มีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดแทนตำแหน่งว่างอย่างน้อยร้อยละ 80 ของอัตราว่างทั้งหมด
- 5) ร้อยละ 90 ของผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการบริการของกลุ่มบริหารงานบุคคล

- 6) ร้อยละ 100 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติได้รับการพิจารณาได้รับเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน อย่างเป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้
- 7) ร้อยละ 80 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยื่นขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ ได้รับการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

(2) เชิงคุณภาพ

- 1) สามารถวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานำข้อมูลไปใช้เพื่อบริหารงานบุคคลและบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อมูลพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
- 3) มีการสรรหาข้าราชการครูข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยองค์คณะบุคคลที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
- 4) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน อย่างถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล
- 5) การเลื่อนระดับ การขอมิและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปอย่างมีระบบ รวดเร็วและถูกต้อง

5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. โรงเรียนมีข้าราชการครูที่มีวิชาเอกตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ตามกรอบอัตรากำลังส่งผลให้สามารถพัฒนาและจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มศักยภาพ
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

6. กลุ่มเป้าหมายผู้ได้รับผลประโยชน์

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

7. พื้นที่ดำเนินโครงการ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
2. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

8. ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568

9. แผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

- 1) วงเงินงบประมาณที่ดำเนินการทั้งหมด 160,000 บาท (หนึ่งแสนหกหมื่นบาทถ้วน)
(ถัวจ่ายทุกรายการและทุกกิจกรรม)

2) แหล่งเงินงบประมาณ จาก งบประมาณจากแผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

แผนการปฏิบัติงาน	แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ				รวม
	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.67)	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค.68)	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.- มิ.ย.67)	ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.68)	
กิจกรรมที่ 1 งานอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
1.1 การจัดทำแผนอัตรากำลังระดับสถานศึกษาด้วยระบบ HRMS และ ระบบ CSC					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน 150 คน ๆ ละ 35 บาท	-	5,250	-	-	5,250
- ค่าเบี้ยเลี้ยง จำนวน 2 คน ๆ ละ 120 บาท จำนวน 3 วัน	-	720	-	-	720
- ค่าธรรมเนียมการใช้สถานที่ 4 แห่ง แห่งละ 500 บาท	-	2,000	-	-	2,000
- ค่าชดเชยน้ำมันเชื้อเพลิง/น้ำมันเชื้อเพลิง	-	2,500	-	-	2,500
1.2 การประชุมบริหารอัตราระดับเขตพื้นที่					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน 13 คน ๆ ละ 35 บาท จำนวน 4 ครั้ง	455	455	455	455	1,820
- ค่าอาหารกลางวัน จำนวน 13 คนๆ ละ 50 บาท 2 ครั้ง	650	-	650	-	1,300
- ค่าชดเชยน้ำมันเชื้อเพลิงพาหนะ/น้ำมันเชื้อเพลิง	1,920	1,920	1,920	1,920	7,680
1.3 การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงตามตำแหน่งและวิทยฐานะ					
- ค่าเบี้ยเลี้ยง (2 คนๆ ละ 120 บาท 10 วัน)	-	-	-	2,400	2,400
- ค่าชดเชยน้ำมันเชื้อเพลิงพาหนะ/น้ำมันเชื้อเพลิง	-	-	-	2,500	2,500

แผนการปฏิบัติงาน	แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ				รวม
	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.67)	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค.68)	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.67)	ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.68)	
รวมกิจกรรมที่ 1	3,025	12,845	3,025	7,275	26,170
กิจกรรมที่ 2 การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2.1 การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน 11 คน ๆ ละ 35 บาท 18 ครั้ง - ค่าอาหารกลางวัน จำนวน 11 คน คนละ 50 บาท จำนวน 4 ครั้ง - ค่าชุดเขยน้ำมันเชื้อเพลิง/น้ำมันเชื้อเพลิง 2.2. การให้คำปรึกษาและประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานระยะเวลา 1 ปี - ค่าเบี้ยเลี้ยง (จำนวน 2 คนๆ ละ 120 บาท จำนวน 2 ครั้ง ๆ ละ 6 วัน - ค่าชุดเขยน้ำมันเชื้อเพลิงพาหนะ/น้ำมันเชื้อเพลิง 2.3 การประเมินสัมฤทธิ์ผล การปฏิบัติงานตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา - ค่าอาหาร 18 คน ๆ ละ 50 บาท จำนวน 3 ครั้ง - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 18 คน ๆ ละ 35 บาท จำนวน 3 ครั้ง - ค่าพาหนะ 1,000 บาท - ค่าเบี้ยเลี้ยง (จำนวน 3 คนๆ ละ 120 บาท จำนวน 3 ครั้งๆ ละ 1 วัน)	1,540 550 3,120 1,440 2,500 - - - -	1,540 550 3,120 - - 900 630 - 360	1,925 550 4,680 1,440 2,500 900 630 500 360	1,925 550 4,680 - - 900 630 500 360	6,930 2,200 15,600 2,880 5,000 2,700 1,890 1,000 1,080

แผนการปฏิบัติงาน	แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ				รวม
	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธค.67)	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค.68)	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.- มิ.ย.67)	ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.68)	
- ค่าที่พัก 1,800 บาท (จำนวน 3 วันๆ ละ 600 บาท)	-	600	600	600	1,800
- ค่าวัสดุ 1,530 บาท	-	510	510	510	1,530
รวมกิจกรรมที่ 2	9,150	8,210	14,595	10,655	42,610
กิจกรรมที่ 3 งานบำเพ็ญความชอบ					
3.1 การขอพระราชทาน					
เครื่องราชอิสริยาภรณ์					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน 15 คน ๆ ละ 35 บาท 2 ครั้ง	525	-	-	525	1,050
- ค่าชดเชยน้ำมันเชื้อเพลิงพาหนะ/ ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง เป็นเงิน	2,250	-	-	2,250	4,500
- ค่าเบี้ยเลี้ยง (2 คนๆ ละ 120 บาท จำนวน 2 วัน) เป็นเงิน	240	-	-	240	480
- ค่าวัสดุ (ป้ายไว้นิล)	3,000	-	-	-	3,000
- ค่าจัดสถานที่	1,500	-	-	-	1,500
3.2 การเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน/ ค่าจ้าง					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน 15 คน ๆ ละ 35 บาท 7 ครั้ง เป็นเงิน	1,050	-	1,050	1,575	3,675
- ค่าชดเชยน้ำมันเชื้อเพลิงพาหนะ/ ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง เป็นเงิน	3,680	3,500	3,500	3,500	14,180
- ค่าเบี้ยเลี้ยง (2 คนๆ ละ 120 บาท จำนวน 10 วัน 2 ครั้ง) เป็นเงิน	-	2,400	-	2,400	4,800
รวมกิจกรรมที่ 3	12,245	5,900	4,550	10,490	33,185
กิจกรรมที่ 4 งานเลขานุการ					
อ.ก.ค.ศ.					
- ค่าชดเชยน้ำมันเชื้อเพลิงพาหนะ/	-	-	6,785	14,100	20,885

แผนการปฏิบัติงาน	แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ				รวม
	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.67)	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค.68)	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.- มิ.ย.67)	ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.68)	
ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง เป็นเงิน					
- ค่าตอบแทนการประชุม	-	-	10,500	12,700	23,200
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน 18 คน ๆ ละ 35 บาท จำนวน 4 ครั้ง	-	-	1,260	1,890	3,150
- ค่าอาหารกลางวัน จำนวน 18 คน ๆ ละ 120 บาท จำนวน 4 ครั้ง	-	-	4,320	6,480	10,800
รวมกิจกรรมที่ 4	-	-	22,865	35,170	58,035
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	24,420	26,955	45,026	63,599	160,000

10. การติดตามและประเมินผล

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล
1) มีข้อมูลวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักจำนวน 74 โรงเรียน (เรียนรวม 2 โรงเรียน)	แผนอัตรากำลังในระบบ HRMS	ร้อยละความสำเร็จการวางแผนในระบบ HRMS
2) ร้อยละ 100 ของฐานข้อมูลรายบุคคล ที่เป็นข้อมูลสารสนเทศในระบบ HRMS ข้อมูลทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	ข้อมูลสารสนเทศในระบบ HRMS และทะเบียนประวัติ	ร้อยละของฐานข้อมูลในระบบ HRMS และทะเบียนประวัติ
3) มีการเกลี่ยอัตรากำลังของพนักงานราชการ อัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	ค่าสถิติ	ค่าสถิติ
4) มีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดแทนตำแหน่งว่างอย่างน้อยร้อยละ 80 ของอัตรารว้างทั้งหมด	ค่าร้อยละ	อัตราเปรียบเทียบ
5) ร้อยละ 90 ของผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการบริการของกลุ่มบริหารงานบุคคล	การประเมินความพึงพอใจ (กลุ่มอำนวยความสะดวก)	แบบประเมินความพึงพอใจ
6) ร้อยละ 100 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติได้รับการพิจารณาได้รับเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/	ค่าร้อยละ	สถิติข้อมูลการเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล
คำตอบแทน อย่างเป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ 7) ร้อยละ 80 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยื่นขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ ได้รับการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น	ค่าร้อยละจากระบบ DPA	คำตอบแทน สถิติข้อมูลจากระบบ DPA

11. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

ความเสี่ยง : ปฏิทินการดำเนินการงานบริหารงานบุคคลบางตำแหน่งกำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้กระบวนการสรรหาต้องดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้ระยะเวลาที่ยังไม่ได้ดำเนินการขาดแคลนอัตรากำลังคน

การบริหารความเสี่ยง : การบริหารอัตรากำลังอัตราจ้างทดแทน หรือช่วยเหลือโรงเรียนหรือกลุ่มงานที่ขาดแคลนอัตรากำลังไปพลางก่อน

ผู้เสนอโครงการ



(นางสาววรรัตน์ คำไค)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้เห็นชอบโครงการ



(นางสาวพิชญ์ฐพร แยมมูล)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล



(นายอำนาจ สีนาค)

รองผู้อำนวยการ สพป.อุดรดิตถ์ เขต 2

ผู้อนุมัติโครงการ



(นายเสรี ขามประไพ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2

