



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน โดยมีสาระสำคัญ ประกอบด้วย ที่มาและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ตลอดจนแผนงานโครงการกิจกรรมที่รองรับการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเกิดความเป็นธรรม สร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอันนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีคุณธรรม ความโปร่งใส ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ขอขอบคุณ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จนสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ส่วนที่ 1

สภาพทั่วไปและบริบทการจัดการศึกษา

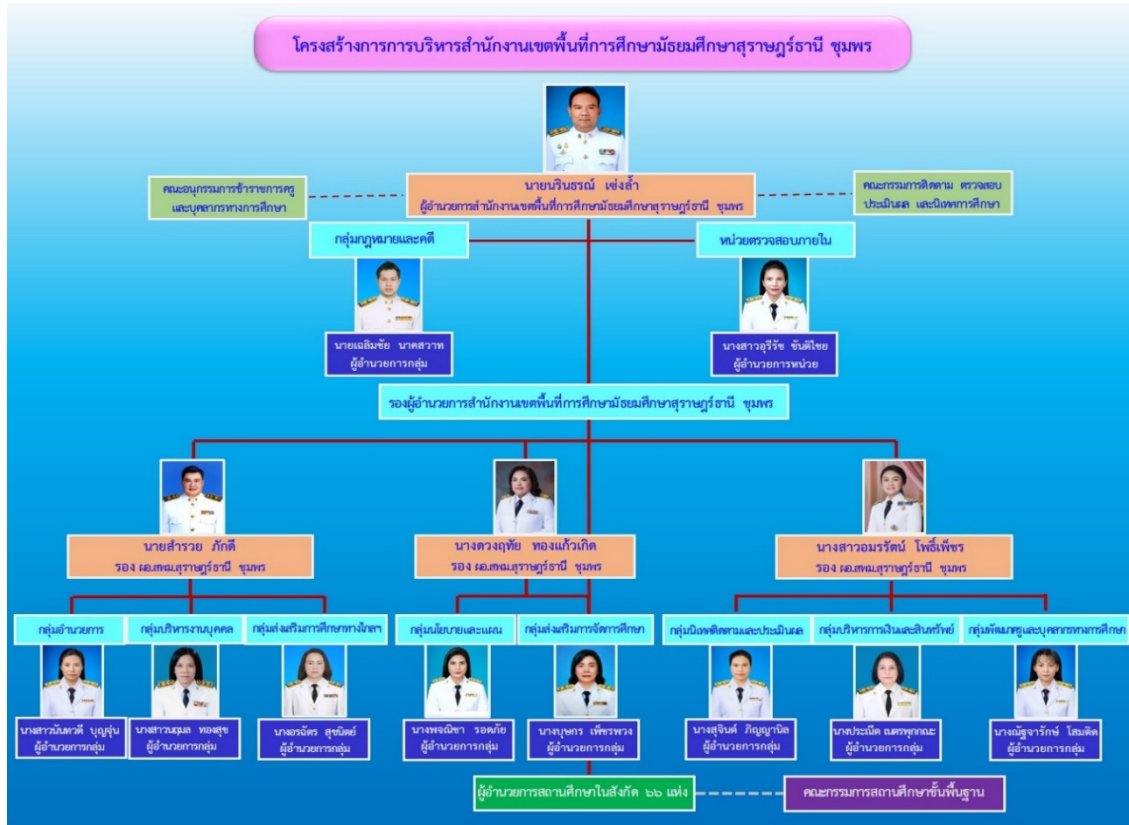
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีบริบททั่วไป ดังนี้

สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ตั้งอยู่อาคารเลขที่ 261/29 ถนนอำเภอดำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ชุมพร รหัสไปรษณีย์ 84000 โทรศัพท์ 0 7720 3374 โทรสาร 0 7720 5318 website : www.spmsnicpn.go.th e-mail : office@spmsnicpn.go.th

ภารกิจจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาใน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดชุมพร ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 19 อำเภอ มีโรงเรียน จำนวน 44 โรงเรียน ในจังหวัดชุมพร จำนวน 8 อำเภอ มีโรงเรียน จำนวน 22 โรงเรียน เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพุทธศักราช 2546 และ 2553 เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ มีเอกภาพในการบริหารจัดการศึกษาบริหารงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์โดยแบ่งส่วนราชการภายในตามโครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ดังนี้



อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2553 ออกตามมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษามีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่าย งบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการ พัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่ หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อมูลพื้นฐาน

1) บุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร มีบุคลากรทั้งสิ้น 3,928 คน ดังนี้

ตารางที่ 1 บุคลากรปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 72 คน จำแนกเป็น

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3
ศึกษานิเทศก์	9
บุคลากรทางการศึกษาอื่น 38 ค.(2)	35
พนักงานราชการ	12
ลูกจ้าง	12

ตารางที่ 2 บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 3,856 คน จำแนกเป็น

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	66
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	119
ข้าราชการครู	2,965
พนักงานราชการ	85
บุคลากรทางการศึกษาอื่น 38 ค.(2)	1
ลูกจ้าง ตำแหน่งครูผู้สอน	57
บุคลากรอื่นในสถานศึกษา	563

** ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

2) สถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร บริหารจัดการศึกษาตามภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ แก่สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร และจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 66 โรงเรียน 27 อำเภอ บริหารจัดการศึกษาโดยใช้สหวิทยาเขตเป็นฐาน ได้มีการแบ่งสถานศึกษาออกเป็นสหวิทยาเขตตามสภาพภูมิศาสตร์ของแต่ละสถานศึกษา จำนวน 5 สหวิทยาเขต

ตารางที่ 3 รายชื่อสถานศึกษาแยกตามสหวิทยาเขต

จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย 3 สหวิทยาเขต จำนวน 44 โรงเรียน

สหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1			
ที่	โรงเรียน	ที่	โรงเรียน
1	โรงเรียนสุราษฎร์ธานี	8	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
2	โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา	9	โรงเรียนท่าแพองวิทยา
3	โรงเรียนเมืองสุราษฎร์ธานี	10	โรงเรียนท่าอุแทพิทยา
4	โรงเรียนสุราษฎร์ธานี 2	11	โรงเรียนปากแพรกวิทยาคม
5	โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา 2	12	โรงเรียนเกาะสมุย
6	โรงเรียนมัธยมพัชรกิติยาภา 3 สุราษฎร์ธานี	13	โรงเรียนที่ปราษฎร์พิทยา
7	โรงเรียนกาญจนดิษฐ์	14	โรงเรียนเกาะพะงันศึกษา

สหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 2			
ที่	โรงเรียน	ที่	โรงเรียน
1	โรงเรียนพุนพินพิทยาคม	10	โรงเรียนท่าชนะ
2	โรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา	11	โรงเรียนศิริรัฐวิทยาคม
3	โรงเรียนน้ำรอบวิทยา	12	โรงเรียนมัธยมบ้านท่าเนียบ
4	โรงเรียนบางเดือนสถิตย์พิทยาคม	13	โรงเรียนมัธยมวิภาวดี
5	โรงเรียนท่าฉางวิทยาคาร	14	โรงเรียนตะกุกใต้ศึกษา
6	โรงเรียนเสียดวิทยา รัชมังคลาภิเษก	15	โรงเรียนบ้านตาขุนวิทยา
7	โรงเรียนไชยวิทยา	16	โรงเรียนรัชชประภาวิทยาคม
8	โรงเรียนเขาพนมแบกศึกษา	17	โรงเรียนพนมศึกษา
9	โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี		

สหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 3			
ที่	โรงเรียน	ที่	โรงเรียน
1	โรงเรียนเวียงสระ	8	โรงเรียนพระแสงวิทยา
2	โรงเรียนคลองฉนวนวิทยา	9	โรงเรียนบางสวรรค์วิทยา
3	โรงเรียนบ้านนาสาร	10	โรงเรียนเคียนซาพิทยาคม
4	โรงเรียนควนสุบรรณวิทยา	11	โรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา
5	โรงเรียนพรุพิทยาคม	12	โรงเรียนบ้านเสด็จพิทยาคม
6	โรงเรียนท่าชีวิทยา	13	โรงเรียนชัยบุรีพิทยา
7	โรงเรียนบ้านนาวิทยาคม		

จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย 2 สหวิทยาเขต จำนวน 22 โรงเรียน

สหวิทยาเขตชุมพร 1			
ที่	โรงเรียน	ที่	โรงเรียน
1	โรงเรียนศรียาภัย	6	โรงเรียนท่าแซะรัชดาภิเษก
2	โรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา	7	โรงเรียนท่าข้ามวิทยา
3	โรงเรียนศรียาภัย 2	8	โรงเรียนหงส์เจริญวิทยาคม
4	โรงเรียนปากน้ำชุมพรวิทยา	9	โรงเรียนปะทิววิทยา
5	โรงเรียนทุ่งคาพิทยาคาร	10	โรงเรียนมาบอำมฤตวิทยา

สหวิทยาเขตชุมพร 2			
ที่	โรงเรียน	ที่	โรงเรียน
1	โรงเรียนสวนศรีวิทยา	7	โรงเรียนสวีวิทยา
2	โรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา	8	โรงเรียนด่านสวีวิทยา
3	โรงเรียนเมืองหลังสวน	9	โรงเรียนนาสักวิทยา
4	โรงเรียนชลธารวิทยา	10	โรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม
5	โรงเรียนละแมวิทยา	11	โรงเรียนครนพิทยาคม
6	โรงเรียนพะโต๊ะวิทยา	12	โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา

ส่วนที่ 2

ความเชื่อมโยงของ แผน ยุทธศาสตร์ และนโยบาย เกี่ยวข้องกับการศึกษา

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์

เป้าหมาย : คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ให้โรงเรียนในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินการเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2566) และการเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2566) ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้รับการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ เพิ่มขีดสมรรถนะสูงขึ้น มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา มีคุณธรรมและจริยธรรม ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า เหมาะสมกับภาวะผู้นำ บริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดและเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

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

ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

1.1 ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการ การแต่งตั้ง การย้าย การช่วยราชการ และการขอมี และเลื่อนวิทยฐานะ

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 และโรงเรียนขยายโอกาส

ทางการศึกษา

3.3 เสนอปรับเกณฑ์อัตรากำลังผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรสายสนับสนุน

3.4 จัดทำคำสั่งมอบอำนาจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ โดยให้สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการแทนโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 60 คน

3.5 จัดทำรูปแบบการบริหารเจ้าหน้าที่ธุรการ ในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3.6 สร้างและใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ในระบบดิจิทัล และส่งเสริมการใช้ DLTV 33

4. ลดภาระการประเมินของสถานศึกษา

4.1 สสำรวจรายการประเมิน การรายงานข้อมูล และโครงการของสถานศึกษา

4.2 จัดทำรูปแบบและแนวทางการประเมินเพื่อลดภาระของสถานศึกษา

4.3 ติดตามผลการประเมินตามแนวทางเพื่อลดภาระการประเมินของสถานศึกษา

5. สร้างความตระหนักในการป้องกันการทุจริต

5.1 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2 สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง โยกย้าย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดถือระบบ คุณธรรม และความโปร่งใส

5.3 จัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ อาหารกลางวัน อย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง

6. การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์องค์กร

6.1 พัฒนาการสื่อสารทุกช่องทาง

6.2 ติดตามและวิเคราะห์ประเด็นข่าวที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

6.3 ผลิตและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ สพฐ.

6.4 สร้างเครือข่าย และประยุกต์ใช้ AI เพื่อการประชาสัมพันธ์

ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

1. การเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

1.1 จัดหาเครื่องมือ พร้อมอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับการเรียนรู้

1.2 จัดหาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงของสถานศึกษา

1.3 พัฒนา ส่งเสริม และขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้แก่

ผู้เรียนทุกที่ทุกเวลา

2. สร้างความเข้มแข็งระบบแนะแนว การชี้แนะ (Coaching) และการดูแลสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของผู้เรียน

2.1 พัฒนาระบบการแนะแนวและการชี้แนะแนวทาง (Coaching)

2.2 พัฒนาครูแนะแนวแกนนำ และพัฒนาให้ครูทุกคนให้การแนะแนวนักเรียนได้

2.3 ส่งเสริมสุขภาพจิตนักเรียนวิถีใหม่ด้วย School Health Hero และส่งเสริมสุขภาพกายรอบด้าน

3. ส่งเสริมระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

3.1 พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์เพื่อใช้ในการสะสมหน่วยกิต และผลการเรียนของผู้เรียน 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 สนับสนุนและพัฒนาโรงเรียนคุณภาพที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการ เพื่อการจัด

การศึกษาที่มีคุณภาพ

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

นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้ประกาศนโยบาย การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียน

1.1 ดำเนินงานป้องกัน ฝ้าระวัง และการดูแลช่วยเหลือเด็กกลุ่มเสี่ยง เด็กตกหล่นเด็กออกกลางคัน เด็กพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารและพื้นที่เกาะ เพื่อไม่ให้หลุดจากระบบการศึกษา โดยมีการบูรณาการความร่วมมือกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสได้รับโอกาส เข้าถึงการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และการฝึกอาชีพที่หลากหลายเหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้

1.3 ดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

1.4 นักเรียนจบการศึกษาภาคบังคับหรือการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายในระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด ได้ศึกษาต่อและหรือประกอบอาชีพตามศักยภาพ

2. ด้านคุณภาพผู้เรียน

2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

2.2 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าพัฒนาสูงขึ้น หรือสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ

2.3 โรงเรียนปลอด 0 ร มส

3. ด้านคุณลักษณะและศักยภาพของผู้เรียน

3.1 ผู้เรียนได้รับการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพสู่ความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ ตามพหุปัญญา และ Soft Power เพิ่มตามศักยภาพของผู้เรียน

3.2 ผู้เรียนได้รับเกียรติบัตร โล่รางวัล การยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติ และเป็นแบบอย่างที่ดี

3.3 ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมที่ดีงาม มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4. ด้านผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.1 พัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์นำนโยบายสู่การปฏิบัติ และมีทักษะในการบริหารสถานการณ์

4.2 พัฒนาสมรรถนะครู ด้านภาษา เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้ จิตวิญญาณความเป็นครู และทักษะที่จำเป็นอื่น ๆ

4.3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และสมรรถนะด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)

4.4 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ และเป็นแบบอย่างที่ดี

5. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและความปลอดภัยในสถานศึกษา

5.1 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย อบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

5.2 สร้างเครือข่าย ระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

5.3 สร้างภูมิคุ้มกันผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดปลอดจากบุหรี่ แอลกอฮอล์และสารเสพติดทุกชนิด

5.4 รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ OBEC Safety Center

5.5 ปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารจัดการและการให้บริการการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ

5.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ในระดับ AA

จุดเน้นการดำเนินงาน

1. ด้านผู้เรียน (คุณภาพผู้เรียน/โอกาสทางการศึกษา)

1.1 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และมีผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติ (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าพัฒนาสูงกว่าปีที่ผ่านมา หรือค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ

1.2 ผู้เรียนมีสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วงวัย สามารถจัดการตนเอง มีทักษะการคิดขั้นสูงมีความสามารถในการสื่อสาร สามารถจัดระบบและกระบวนการทำงานของตนเอง และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การมีอาชีพ มีงานทำ และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

1.3 ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่ดี มีศีลธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต มีความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข

1.4 ผู้เรียนได้เข้าถึงโอกาส ความเสมอภาคทางการศึกษา ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือให้จบการศึกษาขั้นพื้นฐานภายในระยะเวลาที่กำหนด และได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและหรือประกอบอาชีพตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

1.5 ผู้เรียนที่หลุดออกจากระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนให้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษารอบทุกคน

1.6 ผู้เรียนได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ และทุกประเภท

2. ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพ

2.1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.1.2 ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่หลากหลายวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียนทุกระดับ

2.1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ทักษะทางด้านภาษา ทักษะการสื่อสาร ทักษะดิจิทัล และปัญญาประดิษฐ์

2.1.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเอง ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.1.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญ กำลังใจ และได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ

2.2 ผู้บริหารยุคใหม่

2.2.1 ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม และเครือข่ายความร่วมมือ

2.2.2 ผู้บริหารมีทักษะด้านภาษา สื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรม

2.2.3 ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.2.4 ผู้บริหารมีขวัญ กำลังใจ และได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ

3. ด้านบริหารจัดการ (องค์กรคุณภาพ)

3.1 บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ได้มาตรฐาน มีความโปร่งใส ปลอดภัยจากทุจริต และประพฤติมิชอบ

3.2 นำนวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

3.3 บริหารจัดการศึกษาโดยเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ใช้สหวิทยาเขตและโรงเรียนเป็นฐาน ที่มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.4 มีการจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เรียนได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีการวัดและประเมินผล ในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียนทุกระดับ

3.5 มีหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะ รวมทั้งจัดกระบวนการเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลปกรรม และประชาธิปไตยในสังคมร่วมสมัย ให้เหมาะสมตามวัยของผู้เรียน

3.6 น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 และพระบรมวงศานุวงศ์ สู่การปฏิบัติ

3.7 มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และมีกระบวนการนิเทศติดตามที่สอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

3.8 มีระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและป้องกันไม่ให้นักเรียนหลุดออกจากระบบการศึกษา

3.9 ส่งเสริมการประเมินความฉลาดรู้ตามแนวทางการประเมิน PISA ให้กับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

3.10 ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาดผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร กิจกรรมสภานักเรียน ชุมนุม ชมรม และกิจกรรมจิตอาสา

3.11 ส่งเสริมการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ เจตคติ และทักษะการจัดการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายบูรณาการความร่วมมือ และนิเทศ กำกับ ติดตาม

3.12 สร้างความเข้มแข็งระบบแนะแนว การชี้แนะ (Coaching) การดูแลสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของผู้เรียน

3.13 ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนในพื้นที่ลักษณะพิเศษ และโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

3.14 พัฒนาช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย และสร้างเครือข่ายเพื่อการประชาสัมพันธ์

3.15 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อทักษะอาชีพ และการมีรายได้ระหว่างเรียน

ส่วนที่ 3

การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรและสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ชำราราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

โครงสร้างกลุ่มบริหารงานบุคคล



ขอบข่ายและภาระงานบริหารงานบุคคล

1. การวางแผนกำลังคน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร บริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1.1 ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อทดแทนการสูญเสีย อัตรากำลัง การกำหนดความต้องการวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาเอก ที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับ จัดทำเป็นฐานข้อมูลและอัตรากำลังระยะยาว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด สอดคล้องกับ บทบาทภารกิจของสถานศึกษาในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 วางแผนอัตรากำลังสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็น และความขาดแคลนของสถานศึกษา ตาม มาตรฐานวิชาเอกที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อรองรับการปฏิบัติตามภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา

1.3 ดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่ง จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลัง ต่ำกว่าเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้สอดคล้องกับนโยบายสภาพบริบทของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการบริหาร อัตรากำลัง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

2. การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง คนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้คนเก่ง คนดี มีความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานของหน่วยงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกปี และรองรับแผนการปฏิรูปประเทศ และตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 กำหนดแนวทาง วิธีการดำเนินงาน ในการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้ง โดยการบรรจุและแต่งตั้ง การ ย้าย คัดเลือก การเปลี่ยนตำแหน่ง ในการดำเนินงานร่วมกับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กำหนด ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน และสถานศึกษา

2.2 ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหา การคัดเลือก การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง การโอนของทุก ตำแหน่งที่มีการสรรหา คัดเลือก การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง การโอน ให้ทราบโดยทั่วกัน ทางเว็บไซต์ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร หรือช่องทางอื่น ๆ ประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาใน สังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ และการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย บุคคลทั่วไป หรือ หน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การคัดเลือก การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง การ โอน ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. สพฐ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร กำหนด รวมทั้งการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสม เป็นคนเก่ง คนดี สอดคล้องตามภารกิจ และความต้องการของหน่วยงาน

2.4 บรรจุและแต่งตั้ง การคัดเลือก การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง การโอน และการลาออกจากราชการ เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

3. การพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ดำเนินการโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ และความต้องการของหน่วยงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

3.1 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3.2 ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

3.3 ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

3.4 ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

3.5 ส่งเสริม สนับสนุนและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกตำแหน่งในสายงานอาชีพของตนเอง เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนในตำแหน่งสายงานอย่างเหมาะสม โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

4.1 ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและวิชาชีพของตนเองที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพและสายวิชาชีพของตนเองอย่างเหมาะสม

4.2 ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจในการขอมิและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์วิธีการประเมินวิทยฐานะหลักเกณฑ์ใหม่ PA การยื่นผ่านระบบ DPA ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สามารถจัดทำเอกสารประกอบการขอมิและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ

4.3 จัดทำกำหนดการแผนเสนอการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด และให้ดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

4.4 ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดทุกหลักเกณฑ์

4.5 ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อน ปรับระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำให้มีระดับที่สูงขึ้น

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว บนพื้นฐานของความเป็นธรรม มีระบบและมาตรฐานเดียวกัน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และส่วนราชการกำหนด ของแต่ละตำแหน่ง เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

5.1 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มีการกำกับ ดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

5.2 ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้แก่ราชการทุกตำแหน่ง โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.3 ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

5.4 ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน การคงวิทยฐานะ การพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลจูงใจ การให้ออกจากราชการ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น

5.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. สพฐ. และ คพร. กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีราชการหรือลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

ส่วนที่ 4

รายละเอียดโครงการและแผนการดำเนินงาน

ทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญ ที่จะดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย กลยุทธ์ ไปสู่เป้าหมายการดำเนินงาน ให้สำเร็จบรรลุผลสำเร็จ ตอบสนองต่อนโยบายต่าง ๆ ซึ่งในการบริหารงานบุคคล ต้องมีการวางแผนอัตรากำลังที่ดี ดำเนินการสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถมีคุณภาพ เข้ามาดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจงานในแต่ละส่วนของ สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เพียงพอ นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่ม ศักยภาพบุคคล ส่งเสริมวิชาชีพ การสร้างขวัญกำลังใจ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตมีสติปัญญามีความ ละเอียดอ่อน และมีศักยภาพสูง หากสามารถดึงศักยภาพออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ก็จะเข้มแข็งและมีความสำเร็จ การดำเนินงานบุคคลในแต่ละภารกิจงานไม่ว่าจะเป็นงานอัตรากำลัง งานสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง งานเลื่อน เงินเดือน งานเลื่อนวิทยฐานะ งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ในการดำเนินงานต้องยึดหลักเกณฑ์ ระเบียบ แนวปฏิบัติในการดำเนินงาน เพื่อความถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งในบางงานมีกระบวนการ ขั้นตอนซับซ้อน มีข้อมูลค่อนข้างมาก และต้องระมัดระวังในการเผยแพร่ข้อมูล ต้องให้บริหารที่รวดเร็วทันตาม กำหนดเวลา ดังนั้นเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีระบบ ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการเข้าใจคลาดเคลื่อนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการ ให้บริการ บุคลากรมีความเข้าใจกระบวนการ ให้บริการได้อย่างสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับนโยบายของ หน่วยงานต้นสังกัด จึงจัดทำโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่ม บริหารงานบุคคลมีระบบยิ่งขึ้น ตลอดจนพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่ม การปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ การนำนวัตกรรมมาช่วยพัฒนาการดำเนินงานและการให้บริการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดมีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพอเพียงกับจำนวน นักเรียน ห้องเรียนและตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. เพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เหมาะสมกับสภาพอัตรากำลังของ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. เพื่อพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อมูล อื่น ๆ ด้านการบริหารงานบุคคล สามารถนำฐานข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ
4. เพื่อสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทดแทนอัตรากำลังที่ว่างในสถานศึกษาและ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน ให้ตรงกับความต้องการของ สถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลัง และสรรหาฯ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
5. เพื่อสรรหาพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลัง ตามสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน
6. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
7. เพื่อพัฒนาจัดระบบการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถ ตรวจสอบได้

8. เพื่อส่งเสริมวิชาชีพ เพิ่มขีดความสามารถ สร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการศึกษาให้ครูครบตามเกณฑ์ และให้มีข้าราชการครูตรงตามมาตรฐานวิชาเอกตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และมีการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีคุณภาพ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อมูลอื่น ๆ ด้านการบริหารงานบุคคล สามารถนำฐานข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

3. มีการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นไปอย่างมีระบบ เหมาะสม มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

4. มีการพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคล เกิดประสิทธิภาพ ช่วยพัฒนางานด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่การศึกษาช่วยส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

5. มีฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นระบบ ถูกต้อง สะดวก รวดเร็วต่อการค้นหา และการนำมาใช้ต่อไป

6. มีข้อมูลความต้องการและความขาดแคลนวิชาเอกของโรงเรียน เพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลัง

7. มีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้อย่างยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารบ้านเมืองที่ดี

8. โรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนผู้บริหาร ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ตามกฎ ก.ค.ศ. และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

9. การเลื่อนเงินเดือนเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

10. การเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบ รวดเร็ว และถูกต้อง

11. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1. ประชุมจัดทำแผนอัตรากำลังและเกลี่ยอัตรากำลัง	1) ประชุมจัดทำข้อมูล/แผนอัตรากำลัง 2) ประชุมพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลัง	18,600	พ.ย. 2566	ก.พ. 2567	มิ.ย. 2567	ส.ค. 2567	น.ส.ตรีทิพย์ ชูประเสริฐ
2. ประเมินผลงานทางวิชาการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (ว 17/2552) สายงานบริหารสถานศึกษา	1) ประชุมคณะกรรมการ 2) จัดส่งผลงานทางวิชาการ 3) ประชุมสรุปผลการประเมิน 4) เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา	34,530		มี.ค. 2567			นางวินิตยา เสดตพงศ์
3. ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ PA	1) ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่ยื่น 2) จัดทำข้อมูลผู้ขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะ 3) เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา	26,480		มี.ค. 2567		ก.ย. 2567	นางวินิตยา เสดตพงศ์
4. ประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	1) ประชุมคณะกรรมการ 2) ประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) ประชุมสรุปผลการประเมิน 4) เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา	23,680			มิ.ย. 2567		น.ส.รชดา นาคมุสิก
5. สอบคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา	1) ประกาศรับสมัคร 2) ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร 3) ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบ 4) ประเมินประวัติและผลงาน 5) ดำเนินการสอบข้อเขียน 6) ดำเนินการสอบสัมภาษณ์ 7) ประกาศผล/บรรจุแต่งตั้ง	152,400			เม.ย. 2567		นางลำยอง ทองเสน

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
6. สรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1) ประกาศรับสมัคร 2) ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร 3) ประชุมคณะกรรมการดำเนินการออกข้อสอบ 4) ประเมินประวัติและผลงาน 5) เก็บตัวคณะกรรมการออกข้อสอบ/จัดทำข้อสอบ 6) ดำเนินการสอบข้อเขียน ภาค ก, ข 7) สอบสัมภาษณ์ 8) ประกาศผล	391,620		มี.ค. 2567			นางลำยอง ทองเสน
7. ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1) แจ้งหลักเกณฑ์ และปฏิทิน 2) รวบรวมคำร้องขอย้าย 3) จัดทำข้อมูลย้าย 4) จัดทำข้อมูลย้ายครู 5) ประชุมพิจารณาถ้อยแถลงย้าย 6) เสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา 7) สั่งแต่งตั้ง (ย้าย)/แจ้งสถานศึกษา	43,700			เม.ย. 2567	ก.ย. 2567	น.ส.รุ่งนภา นวสกุล
8. ประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือน	1) ประชุมกรรมการจัดเก็บข้อมูล 2) จัดเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงานจากสภาพจริง 3) ประชุมกรรมการจัดสรรวงเงิน 4) ประชุมพิจารณาเลื่อนเงินเดือน	124,000		มี.ค. 2567		ก.ย. 2567	นางจารุวรรณ ฅ นคร

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
9. ประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1) แจ้งลูกจ้างรายงานผลการปฏิบัติงาน 2) คณะกรรมการดำเนินการประเมินฯ 3) ประชุมสรุปผลการประเมิน	3,100		มี.ค. 2567		ก.ย. 2567	น.ส.พิมพ์ศิลป์ แก้วมีศรี
10. เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	1) แจ้งหลักเกณฑ์และกำหนดการส่งคำขอ 2) ตรวจสอบคุณสมบัติ 3) ดำเนินการบันทึกข้อมูลในโปรแกรม 4) ประชุมกลั่นกรองการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชย์ฯ 5) ประชุมพิจารณาจัดสรรเครื่องราชย์ฯ 6) รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ต่ำกว่าชั้นสายสะพาย	17,395	ธ.ค. 2566	ก.พ. 2567			น.ส.ชฎาภรณ์ บุญญาบุญจันทร์
11. จัดเก็บข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบฮอริซอนทัล (HRMS)	1) ประชุมชี้แจงการดำเนินงาน 2) ประสานงานกับคณะกรรมการ 3) นำเข้าข้อมูล ปรับปรุง และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล	1,400	ธ.ค. 2566	มี.ค. 2567	มิ.ย. 2567	ก.ย. 2567	น.ส.ศุภลักษณ์ จรัสบุษราคม
12. ประชุม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	1) กำหนดวันประชุม 2) เชิญคณะกรรมการประชุม 3) จัดทำวาระการประชุม 4) ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ 5) จัดทำรายงานการประชุม	390,600	ต.ค.-ธ.ค. 2566	ม.ค.-มี.ค. 2567	เม.ย.-มิ.ย. 2567	ก.ค.-ก.ย. 2567	น.ส.พิมพ์ศิลป์ แก้วมีศรี
รวม 12 กิจกรรม		1,227,505					

ส่วนที่ 5

การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

การปฏิบัติงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลของการดำเนินการและสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดกรอบแนวทางในการติดตามและการรายงานผลการประเมินไว้ดังนี้

1. การติดตามผลการดำเนินงานของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาสและรายปี เพื่อใช้ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

2. การรายงานผลการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ภาคผนวก

ชื่อโครงการ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

กลุ่ม/หน่วยที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบโครงการ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
สนองนโยบายรัฐบาล	ที่ ๑ ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา
สนองนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ	ที่ ๕ การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา
สนองนโยบาย สพฐ.	ที่ ๔ ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
สนองนโยบายจังหวัด
สนองนโยบาย สพม.สุภาพ	ที่ ๔ ด้านผู้บริหาร ครู บุคลากร และสถานศึกษา
ลักษณะโครงการ	
<input checked="" type="checkbox"/> โครงการที่ใช้งบประมาณ	<input type="checkbox"/> โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ
วิธีดำเนินงาน	
<input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการเอง	<input type="checkbox"/> จัดจ้าง

ส่วนที่ ๑ ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ : M๑

แผนระดับที่ ๑ ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (Z)

(หลัก) ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ข้อ ๑ คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

(๒) ประเด็นของยุทธศาสตร์ชาติ ที่ ๓ การปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม

๓.๒ การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่

(รอง) ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* (ถ้าไม่จำเป็นไม่ต้องระบุ)

(๑) เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ

(๒) ประเด็นของยุทธศาสตร์ชาติ

แผนระดับที่ ๒

๒.๑ ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y)

(หลัก) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y)

(๑) แผนแม่บทประเด็น ()* การพัฒนาการเรียนรู้

(๒) เป้าหมายระดับประเด็น ข้อ ๑ คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ ๒๑

(รอง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) (ถ้าไม่จำเป็นไม่ต้องระบุ)

(๑) แผนแม่บทประเด็น ()*

(๒) เป้าหมายระดับประเด็น

๒.๒ ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนย่อย

(หลัก) แผนย่อย

(๑) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

(๒) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย

(๓) แนวทางการพัฒนา ข้อ (๓) ส่งเสริม สนับสนุนระบบพัฒนาศักยภาพฯ

(๔) ความสอดคล้องห่วงโซ่คุณค่าฯ (Value Chains) ของเป้าหมายแผนแม่บทย่อย

(หลัก) ชื่อองค์ประกอบ.....

(หลัก) ชื่อปัจจัย.....

(สนับสนุน ถ้ามี) ชื่อองค์ประกอบ.....

(สนับสนุน ถ้ามี) ชื่อปัจจัย.....

(รอง) แผนย่อย (ถ้าไม่จำเป็นไม่ต้องระบุ)

(๑) แผนย่อยของแผนแม่บท.....

(๒) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย.....

(๓) แนวทางการพัฒนา.....

(๔) ความสอดคล้องห่วงโซ่คุณค่าฯ (Value Chains) ของเป้าหมายแผนแม่บทย่อย

(หลัก) ชื่อองค์ประกอบ.....

(หลัก) ชื่อปัจจัย.....

(สนับสนุน ถ้ามี) ชื่อ.....

(สนับสนุน ถ้ามี) ชื่อปัจจัย.....

๒.๓ ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

๒.๓.๑ หมายความว่า.....

๒.๓.๒ เป้าหมายระดับหมายความว่า.....

๒.๓.๓ เป้าหมายหลักของแผน ๑๓.....

๒.๔ ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนความมั่นคงแห่งชาติ (ถ้ามี).....

ส่วนที่ ๒ สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M๒ – M๓

๑) หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญที่จะดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย กลยุทธ์ ไปสู่เป้าหมายการดำเนินงานให้สำเร็จบรรลุผลสำเร็จ ตอบสนองต่อนโยบายต่าง ๆ ซึ่งในการบริหารงานบุคคล ต้องมีการวางแผนอัตรากำลังที่ดี ดำเนินการสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถมีคุณภาพ เข้ามาดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจงานในแต่ละส่วนของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เพียงพอ นอกจากนั้นยังต้องพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มศักยภาพบุคคล ส่งเสริมวิชาชีพ การสร้างขวัญกำลังใจ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งมีชีวิต มีสติปัญญา มีความละเอียดอ่อน และมีศักยภาพสูง หากสามารถดึงศักยภาพออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ก็จะเข้มแข็งและมีความสำเร็จ การดำเนินงานบุคคลในแต่ละภารกิจงานไม่ว่าจะเป็นงานอัตรากำลัง งานสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง งานเลื่อนเงินเดือน งานเลื่อนวิทยฐานะ งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ในการดำเนินงานต้องยึดหลักเกณฑ์ ระเบียบ แนวปฏิบัติในการดำเนินงาน เพื่อความถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งในบางงานมีกระบวนการขั้นตอนซับซ้อน มีข้อมูลค่อนข้างมาก และต้องระมัดระวังในการเผยแพร่ข้อมูล ต้องให้บริหารที่รวดเร็วทันตามกำหนดเวลา ดังนั้นเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีระบบ ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการเข้าใจคลาดเคลื่อนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการ บุคลากรมีความเข้าใจกระบวนการ ให้บริการได้อย่างสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด จึงจัดทำโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลมีระบบยิ่งขึ้น ตลอดจนพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่ม การปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่วิถีใหม่วิถีคุณภาพ การนำนวัตกรรมมาช่วยพัฒนาการดำเนินงานและการให้บริการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดมีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพอเพียงกับจำนวนนักเรียน ห้องเรียนและตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
๒. เพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เหมาะสมกับสภาพอัตรากำลังของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๓. เพื่อพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อมูลอื่น ๆ ด้านการบริหารงานบุคคล สามารถนำฐานข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ
๔. เพื่อสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทดแทนอัตราว่างที่ว่างในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน ให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตราว่าง และสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
๕. เพื่อสรรหาพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตราว่าง ตามสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน
๖. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๗. เพื่อพัฒนาจัดระบบการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้
๘. เพื่อส่งเสริมวิชาชีพ เพิ่มขีดความสามารถ สร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

๓) เป้าหมาย

● เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

๑. มีแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๒. จัดทำข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติ และพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ด้านการบริหารงานบุคคลไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ
๓. การบริหารอัตราว่างทุกตำแหน่งที่ได้รับจัดสรรทั้งกระบวนการสรรหา การเกลี้ยอัตราว่างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. สามารถจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ตามกำหนดเวลาและทันต่อความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๕. สามารถดำเนินการจัดทำข้อมูลการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อไปทดแทนอัตราว่างที่ว่างในสถานศึกษา ตามสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน
๖. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ให้ได้มาตรฐานเป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๗. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น

● เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

๑. สามารถวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อมูลพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดที่มีประสิทธิภาพ

๓. สามารถบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. สามารถดำเนินการบริหารอัตรากำลังและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๕. การเลื่อนเงินเดือนเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

๖. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ว ๑๗, ว ๒๑ และ ว PA

๗. บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลที่ได้รับการพัฒนา สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

● ผลที่คาดว่าจะเกิด

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการศึกษาให้ครูครบตามเกณฑ์ และให้มีข้าราชการครูตรงตามมาตรฐานวิชาเอกตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และมีการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีคุณภาพ

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อมูลอื่น ๆ ด้านการบริหารงานบุคคล สามารถนำฐานข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

๓. มีการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นไปอย่างมีระบบ เหมาะสม มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

๔. มีการพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคล เกิดประสิทธิภาพ ช่วยพัฒนางานด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่การศึกษาช่วยส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

๕. มีฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นระบบ ถูกต้อง สะดวก รวดเร็วต่อการค้นหา และการนำมาใช้ต่อไป

๖. มีข้อมูลความต้องการและความขาดแคลนวิชาเอกของโรงเรียน เพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลัง

๗. มีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้อย่างยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารบ้านเมืองที่ดี

๘. โรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนผู้บริหาร ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ตามกฎ ก.ค.ศ. และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๙. การเลื่อนเงินเดือนเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

๑๐. การเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบ รวดเร็ว และถูกต้อง

● **ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
ตัวชี้วัดความสำเร็จตามโครงการ	
เชิงปริมาณ	
๑. มีข้อมูลวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยสามารถจัดการเรียนการสอนครบทุกห้อง และตรงตามมาตรฐานวิชาเอก	๖๖ โรงเรียน
๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่งที่ได้รับจัดสรรทั้งกระบวนการสรรหา การเกลี่ยอัตรากำลัง	๖๐ โรงเรียน
๓. ร้อยละของข้าราชการครูผ่านการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะ	ร้อยละ ๙๐
๔. ร้อยละของผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลในระดับมาก	ร้อยละ ๙๐
เชิงคุณภาพ	
๑. สามารถวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา นำข้อมูลไปใช้เพื่อบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
๒. มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อมูลพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดที่มีประสิทธิภาพ	
๓. การบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	
๔. การบริหารอัตรากำลังและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	
๕. การบริหารอัตรากำลังและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	
๖. การเลื่อนเงินเดือนเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้	
๗. การเลื่อนวิทยฐานะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ รวดเร็ว ถูกต้อง	

● **กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์**

ข้าราชการครูในสังกัด จำนวน ๒,๙๕๒ คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๓๕ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๕๑ คน พนักงานราชการ ๙๗ คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๑๖ คน

๔) **ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ** ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ถึง กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ส่วนที่ ๓ กิจกรรมและงบประมาณ

: M๔ - M๕

๓.๑ งบประมาณทั้งสิ้น ๑,๒๒๗,๕๐๕ บาท แยกเป็น

๓.๑.๑ งบประมาณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	เป็นเงิน ๘๐๑,๓๕๕ บาท
๓.๑.๒ งบประมาณสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	เป็นเงิน ๓๔,๕๓๐ บาท
๓.๑.๓ อื่น ๆ (ระบุ) ค่าธรรมเนียมการสมัครสอบ	เป็นเงิน ๓๙๑,๖๒๐ บาท

๓.๒ กิจกรรมหลัก/ งบประมาณ

ที่	กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)				ผู้รับผิดชอบ
		สพท.	สพฐ.	อื่นๆ	รวม	
๑	ประชุมจัดทำแผนอัตรากำลังและเกลี่ยอัตรากำลัง	๑๘,๖๐๐	-	-	๑๘,๖๐๐	ตรีทิพย์
๒	ประเมินผลงานทางวิชาการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (ว ๑๗/๒๕๕๒) สายงานบริหารสถานศึกษา	-	๓๔,๕๓๐	-	๓๔,๕๓๐	วินิตยา
๓	ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ PA	๒๖,๔๘๐	-	-	๒๖,๔๘๐	วินิตยา
๔	ประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่สายงานบริหารสถานศึกษา	๒๓,๖๘๐	-	-	๒๓,๖๘๐	ชฎาภรณ์
๕	สอบคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา	๑๕๒,๔๐๐	-	-	๑๕๒,๔๐๐	ลำยอง
๖	สรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	๓๙๑,๖๒๐	๓๙๑,๖๒๐	ลำยอง
๗	ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๔๓,๗๐๐	-	-	๔๓,๗๐๐	ลำยอง
๘	ประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือน	๑๒๔,๐๐๐	-	-	๑๒๔,๐๐๐	จารุวรรณ
๙	ประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	๓,๑๐๐	-	-	๓,๑๐๐	พิมพ์ศิลป์
๑๐	เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	๑๗,๓๙๕	-	-	๑๗,๓๙๕	ชฎาภรณ์
๑๑	จัดเก็บข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์	๑,๔๐๐	-	-	๑,๔๐๐	ศุภลักษณ์
๑๒	ประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	๓๙๐,๖๐๐	-	-	๓๙๐,๖๐๐	พิมพ์ศิลป์
	รวมเป็นเงิน	๘๐๑,๓๕๕	๓๔,๕๓๐	๓๙๑,๖๒๐	๑,๕๒๗,๕๐๕	

๓.๓ รายละเอียดการใช้งบประมาณ

ที่	กิจกรรมหลัก	งบประมาณที่ใช้	งบประมาณจำแนกตามหมวดรายจ่าย		
			ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ
๑	ประชุมจัดทำแผนอัตรากำลังและเกลี่ยอัตรากำลัง	๑๘,๖๐๐	-	๑๘,๖๐๐	-
๒	ประเมินผลงานทางวิชาการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (ว ๑๗/๒๕๕๒) สายงานบริหารสถานศึกษา	๓๔,๕๓๐	๑๘,๐๐๐	๑๖,๕๓๐	-
๓	ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ PA	๒๖,๔๘๐	-	๒๓,๔๘๐	๓,๐๐๐
๔	ประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่สายงานบริหารสถานศึกษา	๒๓,๖๘๐	-	๒๓,๖๘๐	-
๕	สอบคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา	๑๕๒,๔๐๐	๓๓,๕๐๐	๑๑๓,๙๐๐	๕,๐๐๐
๖	สรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๓๙๑,๖๒๐	๒๐๕,๘๐๐	๑๘๕,๘๒๐	-
๗	ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๔๓,๗๐๐	-	๔๓,๗๐๐	-
๘	ประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือน	๑๒๔,๐๐๐	-	๑๒๔,๐๐๐	-

ที่	กิจกรรมหลัก	งบประมาณ ที่ใช้	งบประมาณจำแนกตามหมวดรายจ่าย		
			ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ
๙	ประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ	๓,๑๐๐	-	๓,๑๐๐	-
๑๐	เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	๑๗,๓๙๕	-	๑๗,๓๙๕	-
๑๑	จัดเก็บข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์	๑,๔๐๐	-	๑,๔๐๐	-
๑๒	ประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	๓๙๐,๖๐๐	-	๓๓๐,๖๐๐	๖๐,๐๐๐
รวมเป็นเงิน		๑,๒๒๗,๕๐๕	๒๕๗,๓๐๐	๙๐๒,๒๐๕	๖๘,๐๐๐

๓.๔ แผนการปฏิบัติงาน และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท) ๔ ไตรมาส
	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มิ.ค.๖๗)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)	
กิจกรรมที่ ๑ : ประชุมจัดทำแผนอัตรากำลังและเกลี่ยอัตรากำลัง - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท ๖ ครั้ง - ค่าอาหารกลางวัน ๒๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท ๖ ครั้ง	๑,๔๐๐.-	๗๐๐.-	๗๐๐.-	๑,๔๐๐.-	๔,๒๐๐.-
รวมเป็นเงินกิจกรรมที่ ๑	๖,๒๐๐.-	๓,๑๐๐.-	๓,๑๐๐.-	๖,๒๐๐.-	๑๘,๖๐๐.-
กิจกรรมที่ ๒ : ประเมินผลงานทางวิชาการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (ว ๑๗/๒๕๕๒) สายงานบริหารสถานศึกษา - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๒ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท ๑ วัน - ค่าอาหารกลางวัน ๑๒ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท - ค่าพาหนะ/ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ๕ คน ๆ ละ ๑,๖๐๐ บาท - ค่าอ่านผลงานทางวิชาการ ๖ คน ๆ ละ ๓,๐๐๐ บาท - ค่าเบี้ยประชุม - ค่าที่พัก จำนวน ๕ คน ๆ ละ ๑ วัน ๆ ละ ๘๐๐ บาท	-	๘๔๐.-	-	-	๘๔๐.-
รวมเป็นเงินกิจกรรมที่ ๒	-	๓๔,๕๓๐.-	-	-	๓๔,๕๓๐.-
กิจกรรมที่ ๓ : ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ PA ๑) ประชุมคณะทำงานฯ ประเมิน ผอ.สพท. - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๐ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท ๓ ครั้ง - ค่าอาหารกลางวัน ๒๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท ๓ ครั้ง ๒) ประเมินฯ จากสภาพจริง - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๔๐ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท ๑ วัน - ค่าอาหารกลางวัน ๔๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท - ค่าวัสดุ ๓) ประเมินฯ รอง ผอ.สพท. - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๖ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท ๑ วัน - ค่าอาหารกลางวัน ๖ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท - ค่าพาหนะ/ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ๒ คน ๆ ละ ๕๐๐ บาท	-	๔,๒๐๐.-	-	-	๔,๒๐๐.-
	-	๗,๒๐๐.-	-	-	๗,๒๐๐.-
	-	๒,๘๐๐.-	-	-	๒,๘๐๐.-
	-	๔,๘๐๐.-	-	-	๔,๘๐๐.-
	-	๓,๐๐๐.-	-	-	๓,๐๐๐.-
	-	-	-	๒๑๐.-	๒๑๐.-
	-	-	-	๗๒๐.-	๗๒๐.-
	-	-	-	๑,๐๐๐.-	๑,๐๐๐.-

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท) ๔ ไตรมาส
	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)	
๔) ประเมินฯ ศึกษาเทคนิค					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท ๑ วัน	-	-	-	๓๕๐.-	๓๕๐.-
- ค่าอาหารกลางวัน ๑๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท	-	-	-	๑,๒๐๐.-	๑,๒๐๐.-
- ค่าพาหนะ/ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ๒ คน ๆ ละ ๕๐๐ บาท	-	-	-	๑,๐๐๐.-	๑,๐๐๐.-
รวมเป็นเงินกิจกรรมที่ ๓	-	๒๒,๐๐๐.-	-	๔,๔๘๐.-	๒๖,๔๘๐.-
กิจกรรมที่ ๔ : ประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ สายงานบริหารสถานศึกษา					
๑) ประเมินฯ ผอ.สถานศึกษา					
- ค่าเบี้ยเลี้ยง ๔ คน ๆ ละ ๒๕๐ บาท ๑ วัน	-	-	๙๖๐.-	-	๙๖๐.-
- ค่าพาหนะ/ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ๔ คน ๆ ละ ๕๐๐ บาท	-	-	๒,๐๐๐.-	-	๒,๐๐๐.-
๒) ประเมินฯ รอง ผอ.สถานศึกษา					
- ค่าเบี้ยเลี้ยง ๒๘ คน ๆ ละ ๒๕๐ บาท ๑ วัน	-	-	๖,๗๒๐.-	-	๖,๗๒๐.-
- ค่าพาหนะ/ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ๒๘ คน ๆ ละ ๕๐๐ บาท	-	-	๑๔,๐๐๐.-	-	๑๔,๐๐๐.-
รวมเป็นเงินกิจกรรมที่ ๔	-	-	๒๓,๖๘๐.-	-	๒๓,๖๘๐.-
กิจกรรมที่ ๕ : สอบคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา					
๑) รับสมัคร					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๐ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท ๕ วัน	-	-	๗,๐๐๐.-	-	๗,๐๐๐.-
- ค่าอาหารกลางวัน ๒๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท ๕ วัน	-	-	๑๒,๐๐๐.-	-	๑๒,๐๐๐.-
๒) ประเมินประวัติและผลงาน					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๐ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท ๒ วัน	-	-	๑,๔๐๐.-	-	๑,๔๐๐.-
- ค่าอาหารกลางวัน ๑๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท ๒ วัน	-	-	๒,๔๐๐.-	-	๒,๔๐๐.-
- ค่าตอบแทน จำนวน ๑๐ คน ๆ ละ ๔๐๐ บาท ๒ วัน	-	-	๘,๐๐๐.-	-	๘,๐๐๐.-
๓) ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบ					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๘๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	-	๒,๘๐๐.-	-	๒,๘๐๐.-
๔) ดำเนินการสอบคัดเลือก (สอบข้อเขียน)					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๔๕ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	-	๓,๑๕๐.-	-	๓,๑๕๐.-
- ค่าอาหารกลางวัน ๔๕ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท	-	-	๕,๔๐๐.-	-	๕,๔๐๐.-
- ค่าตอบแทน จำนวน ๔๕ คน ๆ ละ ๔๐๐ บาท	-	-	๑๘,๐๐๐.-	-	๑๘,๐๐๐.-
๕) ดำเนินการคัดเลือก (สอบสัมภาษณ์)					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๕ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	-	๑,๗๕๐.-	-	๑,๗๕๐.-
- ค่าอาหารกลางวัน ๒๕ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท	-	-	๓,๐๐๐.-	-	๓,๐๐๐.-
- ค่าตอบแทน จำนวน ๒๕ คน ๆ ละ ๓๐๐ บาท	-	-	๗,๕๐๐.-	-	๗,๕๐๐.-
- ค่าวัสดุ รายการ ๑) - ๕)	-	-	๕,๐๐๐.-	-	๕,๐๐๐.-
- ค่าจ้างออกข้อสอบ	-	-	๗๕,๐๐๐.-	-	๗๕,๐๐๐.-
รวมเป็นเงินกิจกรรมที่ ๕	-	-	๑๕๒,๔๐๐.-	-	๑๕๒,๔๐๐.-
กิจกรรมที่ ๖ : สรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
๑) รับสมัคร					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๐ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท ๕ วัน (๓ ครั้ง)	-	๒๑,๐๐๐.-	-	-	๒๑,๐๐๐.-

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท) ๔ ไตรมาส
	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)	
- ค่าอาหารกลางวัน ๒๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท ๕ วัน (๓ ครั้ง)	-	๓๖,๐๐๐.-	-	-	๓๖,๐๐๐.-
๒) ประเมินประวัติและผลงาน					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๗ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท ๒ วัน (๓ ครั้ง)	-	๒,๙๕๐.-	-	-	๒,๙๕๐.-
- ค่าอาหารกลางวัน ๗ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท ๒ วัน (๓ ครั้ง)	-	๕,๐๔๐.-	-	-	๕,๐๔๐.-
๓) ประชุมคณะกรรมการดำเนินการออกข้อสอบ					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๘๐ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท (๓ ครั้ง)	-	๑๖,๘๐๐.-	-	-	๑๖,๘๐๐.-
- ค่าอาหารกลางวัน ๘๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท (๓ ครั้ง)	-	๒๘,๘๐๐.-	-	-	๒๘,๘๐๐.-
๔) เก็บตัวคณะกรรมการออกข้อสอบ/จัดทำข้อสอบ					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๓๐ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท (๓ ครั้ง)	-	๖,๓๐๐.-	-	-	๖,๓๐๐.-
- ค่าอาหารกลางวัน ๓๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท (๓ ครั้ง)	-	๑๐,๘๐๐.-	-	-	๑๐,๘๐๐.-
- ค่าตอบแทน จำนวน ๓๐ คน ๆ ละ ๑,๐๐๐ บาท (๓ ครั้ง)	-	๙๐,๐๐๐.-	-	-	๙๐,๐๐๐.-
๕) สอบข้อเขียน ภาค ก ภาค ข					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๘๐ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท (๓ ครั้ง)	-	๑๖,๘๐๐.-	-	-	๑๖,๘๐๐.-
- ค่าอาหารกลางวัน ๘๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท (๓ ครั้ง)	-	๒๘,๘๐๐.-	-	-	๒๘,๘๐๐.-
- ค่าตอบแทน จำนวน ๘๐ คน ๆ ละ ๔๐๐ บาท (๓ ครั้ง)	-	๙๖,๐๐๐.-	-	-	๙๖,๐๐๐.-
๕) สอบสัมภาษณ์					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๒ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท (๓ ครั้ง)	-	๔,๖๒๐.-	-	-	๔,๖๒๐.-
- ค่าอาหารกลางวัน ๒๒ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท (๓ ครั้ง)	-	๗,๙๒๐.-	-	-	๗,๙๒๐.-
- ค่าตอบแทน จำนวน ๒๒ คน ๆ ละ ๓๐๐ บาท (๓ ครั้ง)	-	๑๙,๘๐๐.-	-	-	๑๙,๘๐๐.-
รวมเป็นเงินกิจกรรมที่ ๖	-	๓๙๑,๖๒๐.-	-	-	๓๙๑,๖๒๐.-
กิจกรรมที่ ๗ : ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
๑) จัดทำข้อมูลย้ายผู้บริหารสถานศึกษา					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๕ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท ๖ วัน/ครั้ง	๒,๑๐๐.-	๑,๐๕๐.-	๑,๐๕๐.-	๒,๑๐๐.-	๖,๓๐๐.-
- ค่าอาหารกลางวัน ๑๕ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท ๖ วัน/ครั้ง	๓,๖๐๐.-	๑,๘๐๐.-	๑,๘๐๐.-	๓,๖๐๐.-	๑๐,๘๐๐.-
๒) ประชุมกลั่นกรองข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๐ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท ๖ วัน/ครั้ง	๑,๔๐๐.-	๗๐๐.-	๗๐๐.-	๑,๔๐๐.-	๔,๒๐๐.-
- ค่าอาหารกลางวัน ๑๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท ๖ วัน/ครั้ง	๒,๔๐๐.-	๑,๒๐๐.-	๑,๒๐๐.-	๒,๔๐๐.-	๗,๒๐๐.-
๓) จัดทำข้อมูลย้ายครู					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๓๐ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท ๒ วัน/ครั้ง	-	-	๒,๑๐๐.-	๒,๑๐๐.-	๔,๒๐๐.-
- ค่าอาหารกลางวัน ๓๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท ๒ วัน/ครั้ง	-	-	๓,๖๐๐.-	๓,๖๐๐.-	๗,๒๐๐.-

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท) ๔ ไตรมาส
	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)	
๔) ประชุมกลั่นกรองย้ายครู - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๐ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท ๒ วัน/ครั้ง - ค่าอาหารกลางวัน ๑๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท ๒ วัน/ครั้ง	-	-	๗๐๐.-	๗๐๐.-	๑,๔๐๐.-
	-	-	๑,๒๐๐.-	๑,๒๐๐.-	๒,๔๐๐.-
รวมเป็นเงินกิจกรรมที่ ๗	๙,๕๐๐.-	๔,๗๕๐.-	๑๒,๓๕๐.-	๑๗,๑๐๐.-	๔๓,๗๐๐.-
กิจกรรมที่ ๘ : ประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือน					
๑) ประชุมกรรมการจัดเก็บข้อมูล					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท ๒ วัน/ครั้ง	-	๗๐๐.-	-	๗๐๐.-	๑,๔๐๐.-
- ค่าอาหารกลางวัน ๒๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท ๒ วัน/ครั้ง	-	๒,๔๐๐.-	-	๒,๔๐๐.-	๔,๘๐๐.-
๒) จัดเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงาน จากสภาพจริง					
- ค่าเบี้ยเลี้ยง ๖ คน ๆ ละ ๒๔๐ บาท ๔ วัน (๒ ครั้ง)	-	๕,๗๖๐.-	-	๕,๗๖๐.-	๑๑,๕๒๐.-
- ค่าพาหนะ/ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ๖๖ โรงเรียน ๆ ละ ๕๐๐ บาท (๒ ครั้ง)	-	๓๓,๐๐๐.-	-	๓๓,๐๐๐.-	๖๖,๐๐๐.-
- ค่าที่พัก จำนวน ๖ คน ๆ ละ ๒ วัน ๆ ละ ๘๐๐ บาท (๒ ครั้ง)	-	๙,๖๐๐.-	-	๙,๖๐๐.-	๑๙,๒๐๐.-
๓) ประชุมคณะทำงานจัดทำข้อมูล					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๓๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท ๒ ครั้ง	-	๑,๐๕๐.-	-	๑,๐๕๐.-	๒,๑๐๐.-
- ค่าอาหารกลางวัน ๓๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท ๒ ครั้ง	-	๓,๖๐๐.-	-	๓,๖๐๐.-	๗,๒๐๐.-
๔) ประชุมกรรมการจัดสรรวงเงิน					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท ๒ ครั้ง	-	๗๐๐.-	-	๗๐๐.-	๑,๔๐๐.-
- ค่าอาหารกลางวัน ๒๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท ๒ ครั้ง	-	๒,๔๐๐.-	-	๒,๔๐๐.-	๔,๘๐๐.-
๕) ประชุมพิจารณาเลื่อนเงินเดือน					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๘ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท ๒ ครั้ง	-	๖๓๐.-	-	๖๓๐.-	๑,๒๖๐.-
- ค่าอาหารกลางวัน ๑๘ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท ๒ ครั้ง	-	๒,๑๖๐.-	-	๒,๑๖๐.-	๔,๓๒๐.-
รวมเป็นเงินกิจกรรมที่ ๘	-	๖๒,๐๐๐.-	-	๖๒,๐๐๐.-	๑๒๔,๐๐๐.-
กิจกรรมที่ ๙ : ประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานใน สพท.					
๑) ประชุมกรรมการประเมินฯ					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท ๒ ครั้ง	-	๓๕๐.-	-	๓๕๐.-	๗๐๐.-
- ค่าอาหารกลางวัน ๑๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท ๒ ครั้ง	-	๑,๒๐๐.-	-	๑,๒๐๐.-	๒,๔๐๐.-
รวมเป็นเงินกิจกรรมที่ ๙	-	๑,๕๕๐.-	-	๑,๕๕๐.-	๓,๑๐๐.-
กิจกรรมที่ ๑๐ : เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์					
๑) ประชุมกลั่นกรองการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชฯ					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๕ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท ๑ วัน	๕๒๕.-	-	-	-	๕๒๕.-

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท) ๔ ไตรมาส
	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)	
๒) ประชุมพิจารณาจัดสรรเครื่องราชอิสริยาภรณ์ - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท ๑ วัน - ค่าอาหารกลางวัน ๑๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท	-	๓๕๐.-	-	-	๓๕๐.-
๓) รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ต่ำกว่าชั้นสายสะพาย - ค่าเบี้ยเลี้ยง ๖ คน ๆ ละ ๒๕๐ บาท ๓ วัน - ค่าพาหนะ/ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง - ค่าที่พัก จำนวน ๖ คน ๆ ละ ๒ วัน ๆ ละ ๕๐๐ บาท	-	๑,๒๐๐.-	-	-	๑,๒๐๐.-
	-	๔,๓๒๐.-	-	-	๔,๓๒๐.-
	-	๕,๐๐๐.-	-	-	๕,๐๐๐.-
	-	๖,๐๐๐.-	-	-	๖,๐๐๐.-
รวมเป็นเงินกิจกรรมที่ ๑๐	๕๒๕.-	๑๖,๘๗๐.-	-	-	๑๗,๓๙๕.-
กิจกรรมที่ ๑๑ : จัดเก็บข้อมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ HRMS - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท ๔ วัน/ครั้ง	๓๕๐.-	๓๕๐.-	๓๕๐.-	๓๕๐.-	๑,๔๐๐.-
รวมเป็นเงินกิจกรรมที่ ๑๑	๓๕๐.-	๓๕๐.-	๓๕๐.-	๓๕๐.-	๑,๔๐๐.-
กิจกรรมที่ ๑๒ : ประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๐ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท ๑๒ ครั้ง - ค่าอาหารกลางวัน ๒๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท ๑๒ ครั้ง - ค่าอาหารเย็น ๒๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท ๑๒ ครั้ง - ค่าเบี้ยประชุม ๗ คน ๑๒ ครั้ง - ค่าพาหนะ - ค่าที่พัก จำนวน ๑ คน ๑๒ วัน/ครั้ง ๆ ละ ๑,๒๐๐ บาท - ค่าวัสดุ	๔,๒๐๐.-	๔,๒๐๐.-	๔,๒๐๐.-	๔,๒๐๐.-	๑๖,๘๐๐.-
	๗,๒๐๐.-	๗,๒๐๐.-	๗,๒๐๐.-	๗,๒๐๐.-	๒๘,๘๐๐.-
	๗,๒๐๐.-	๗,๒๐๐.-	๗,๒๐๐.-	๗,๒๐๐.-	๒๘,๘๐๐.-
	๒๑,๗๕๐.-	๒๑,๗๕๐.-	๒๑,๗๕๐.-	๒๑,๗๕๐.-	๘๖,๐๐๐.-
	๓๘,๗๐๐.-	๓๘,๗๐๐.-	๓๘,๗๐๐.-	๓๘,๗๐๐.-	๑๕๕,๘๐๐.-
	๓,๖๐๐.-	๓,๖๐๐.-	๓,๖๐๐.-	๓,๖๐๐.-	๑๔,๔๐๐.-
	๑๕,๐๐๐.-	๑๕,๐๐๐.-	๑๕,๐๐๐.-	๑๕,๐๐๐.-	๖๐,๐๐๐.-
รวมเป็นเงินกิจกรรมที่ ๑๒	๙๗,๖๕๐.-	๙๗,๖๕๐.-	๙๗,๖๕๐.-	๙๗,๖๕๐.-	๓๙๐,๖๐๐.-
รวมวงเงิน (บาท)	๑๑๔,๒๒๕.-	๖๓๔,๕๒๐.-	๒๘๙,๕๓๐.-	๑๘๙,๓๓๐.-	๑,๒๒๗,๕๐๕.-

หมายเหตุ :

๑. ถัวจ่ายทุกรายการ
๒. กิจกรรมที่ ๖ : ดำเนินการสรรหา ๓ กรณี ดังนี้
 - ๑) สรรหาพนักงานราชการ
 - ๒) สรรหาครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือเหตุพิเศษ (ว ๑๖)
 - ๓) สรรหาครูผู้ช่วย กรณีสอบแข่งขันฯ (ว ๑๔)

การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

๑. ปัจจัยความเสี่ยง

- ๑) การเคลื่อนไหวของอัตราค่าจ้างครูในโรงเรียนมีมาก มีการย้ายออก ลาออก และอัตราเกษียณ
- ๒) วิชาเอกที่ขาดแคลน ไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ หรือมีแต่จำนวนน้อย (จำนวนผู้สอบแข่งขันได้หมดบัญชีก่อนระยะเวลาการขึ้นบัญชี) ไม่เพียงพอต่อการบรรจุแต่งตั้ง
- ๓) การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้มีความล่าช้า และแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีความจำเป็นขาดแคลนในสาขาวิชาที่มีผู้ขึ้นบัญชีจำนวนน้อย
- ๔) หลักเกณฑ์และวิธีการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดใหม่ซึ่งอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน

๒. แนวทางการบริหารความเสี่ยง

- ๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อมาบรรจุแต่งตั้งให้กับสถานศึกษา เพื่อรองรับการขาดแคลนให้รวดเร็วทันกับการเปิดเรียนของสถานศึกษา
- ๒) ชักซ้อมความเข้าใจ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และดำเนินการตามแนวปฏิบัติเดียวกัน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ


๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้เหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการศึกษาให้ครูครบตามเกณฑ์ และให้มีข้าราชการครูตรงตามมาตรฐานวิชาเอก ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และมีการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีคุณภาพ
๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อมูลอื่น ๆ ด้านการบริหารงานบุคคล สามารถนำฐานข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป
๓. มีการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นไปอย่างมีระบบ เหมาะสม มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ
๔. มีการพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคล เกิดประสิทธิภาพ ช่วยพัฒนางานด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่การศึกษาช่วยส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
๕. มีฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นระบบ ถูกต้อง สะดวก รวดเร็วต่อการค้นหา และการนำมาใช้ต่อไป
๖. มีข้อมูลความต้องการและความขาดแคลนวิชาเอกของโรงเรียน เพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลัง
๗. มีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้อย่างยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารบ้านเมืองที่ดี
๘. โรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนผู้บริหาร ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ตามกฎ ก.ค.ศ. และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๙. การเลื่อนเงินเดือนเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้
๑๐. การเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบ รวดเร็ว และถูกต้อง
๑๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

ส่วนที่ ๔ : ข้อมูลผู้ประสานงาน


ชื่อ-สกุล* นางสาวนฤมล ทองสุข	โทรศัพท์* ๐๘ ๑๘๙๕ ๕๙๖๙
E-mail address* naruemon๒๘๓@gmail.com	โทรสาร* ๐ ๗๗๒๐ ๕๓๑๘
ชื่อ-สกุล* นางลำยอง ทองเสน	โทรศัพท์* ๐๙ ๘๖๗๐ ๕๙๕๕
E-mail address* kbyong๒๕๑๑@hotmail.com	โทรสาร* ๐ ๗๗๒๐ ๕๓๑๘
ชื่อ-สกุล* นางจรรววรรณ ณ นคร	โทรศัพท์* ๐๙ ๘๒๕๘ ๒๔๕๑
E-mail address* tannanakhon@gmail.com	โทรสาร* ๐ ๗๗๒๐ ๕๓๑๘

ชื่อ-สกุล* นางวินิตยา เสดตพงศ์
E-mail address* winitaya@gmail.com

โทรศัพท์* ๐๘ ๗๖๘๗ ๒๐๑๐
โทรสาร* ๐ ๗๗๒๐ ๕๓๑๘

ลงชื่อ  ผู้เสนอโครงการ
(นางสาวนฤมล ทองสุข)
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ  ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายสำรวจ ภัคดี)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ลงชื่อ  ผู้อนุมัติโครงการ
(นายนรินทร์ ช่งล้ำ)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายนรินทร์ ช่างลำ

นายสำรวย ภัคดี

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

คณะทำงาน

นางสาวนฤมล ทองสุข

นางลำยอง ทองเสน

นางสาวอุไรวรรณ ตริสิริเกษม

นายเฉลิมชัย นาคสวาท

นางจรรุวรรณ ณ นคร

นางวินิตยา เสด็จพงศ์

นางสาวรุ่งนภา นวสกุล

นางสาวรัชชา นาคมุสิก

นางสาวจุรีรัตน์ ไกรวงศ์

นางสาวตรีทิพย์ ชูประเสริฐ

นางสาวศรินยา น้อยมา

นางสาวชฎาภรณ์ บุญกาญจน์

นางสาวพิมพ์ศิลป์ แก้วมีศรี

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นิติกรชำนาญการพิเศษ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

นักทรัพยากรบุคคล

นักทรัพยากรบุคคล

นักทรัพยากรบุคคล

นักทรัพยากรบุคคล

นักทรัพยากรบุคคล

ปก/รูปเล่ม

นางจรรุวรรณ ณ นคร

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ