



รายงานผล การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามกรอบภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งมีผลการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามทิศทางและแนวโน้มที่คาดหวัง อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอขอบคุณ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการจัดทำรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารนี้จะสะท้อนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทราบถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ 1 สภาพการจัดการศึกษา	1
- การจัดการจัดการศึกษา	1
- อำนาจหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล	1
- ข้อมูลพื้นฐาน	2
ส่วนที่ 2 ความเชื่อมโยงของนโยบาย กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	6
- นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2567	6
- นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา	7
- กฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	9
ส่วนที่ 3 การขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคล	13
- วัตถุประสงค์	13
- เป้าหมาย	13
- ผลที่คาดว่าจะเกิด	13
- การขับเคลื่อนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	13
ส่วนที่ 4 ผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล	18
ส่วนที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จ	26
ภาคผนวก	

ส่วนที่ 1

สภาพการจัดการศึกษา

ภารกิจการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาใน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดชุมพร ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 19 อำเภอ มีโรงเรียน จำนวน 44 โรงเรียน ในจังหวัดชุมพร จำนวน 8 อำเภอ มีโรงเรียนจำนวน 22 โรงเรียน เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พุทธศักราช 2546 และ 2553 เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ มีเอกภาพในการบริหารจัดการศึกษา บริหารงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์โดยแบ่งส่วนราชการภายในตามโครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
8. กลุ่มกฎหมายและคดี
9. หน่วยตรวจสอบภายใน
10. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

อำนาจและหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 7 ให้ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (5) กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (ก) วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ
- (ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
- (ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน บำเหน็จความชอบ การเลื่อนเงินเดือน ระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ และทะเบียนประวัติ
- (ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับการลาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ ยกเว้นการลาเพื่อพัฒนาตนเอง
- (จ) ดำเนินงานเกี่ยวกับการออกคำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่ง และผู้รักษาราชการแทนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ฉ) ดำเนินงานบริหารงานบุคคลของพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และบุคลากรอื่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(ช) จัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงาน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(ซ) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา

(ณ) ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อมูลพื้นฐาน

1. บุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีบุคลากรทั้งสิ้น 3,581 คน ดังนี้

ตารางที่ 1 บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 77 คน จำแนกเป็น

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3
ศึกษานิเทศก์	11
บุคลากรทางการศึกษาอื่น 38 ค.(2)	39
พนักงานราชการ	12
ลูกจ้างประจำ	0
อัตราจ้าง (รายเดือน)	11

ตารางที่ 2 บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 3,504 คน จำแนกเป็น

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	59
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	120
ข้าราชการครู	3,010
พนักงานราชการ	78
บุคลากรทางการศึกษาอื่น 38 ค.(2)	40
ลูกจ้างประจำ	50
อัตราจ้าง (งบประมาณ)	147

**ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

2. สถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร บริหารจัดการศึกษาตามภารกิจในการ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ แก่ สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร และจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 66 โรงเรียน 27 อำเภอ บริหารจัดการศึกษาโดยใช้สหวิทยาเขตเป็นฐาน ได้มีการแบ่งสถานศึกษาออกเป็นสหวิทยาเขตตามสภาพภูมิศาสตร์ของแต่ละ สถานศึกษา จำนวน 5 สหวิทยาเขต

ตารางที่ 3 รายชื่อสถานศึกษาแยกตามสหวิทยาเขต

จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย 3 สหวิทยาเขต จำนวน 44 โรงเรียน			
สหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1			
ที่	โรงเรียน	ที่	โรงเรียน
1	โรงเรียนสุราษฎร์ธานี	8	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สฎ.
2	โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา	9	โรงเรียนท่าเพื่องวิทยา
3	โรงเรียนเมืองสุราษฎร์ธานี	10	โรงเรียนท่าอุแทพิทยา
4	โรงเรียนสุราษฎร์ธานี 2	11	โรงเรียนปากแพรกวิทยาคม
5	โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา 2	12	โรงเรียนเกาะสมุย
6	โรงเรียนมัธยมพัชรกิตติยาภา 3 สฎ.	13	โรงเรียนที่ปราชญ์พิทยา
7	โรงเรียนกาญจนาดิษฐ์	14	โรงเรียนเกาะพะงันศึกษา
สหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 2			
ที่	โรงเรียน	ที่	โรงเรียน
1	โรงเรียนพุนพิณพิทยาคม	10	โรงเรียนท่าชนะ
2	โรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา	11	โรงเรียนคีรีรัฐวิทยาคม
3	โรงเรียนน้ำรอบวิทยา	12	โรงเรียนมัธยมบ้านท่าเนียบ
4	โรงเรียนบางเดือนสถิตย์พิทยาคม	13	โรงเรียนมัธยมวิภาวดี
5	โรงเรียนท่าฉางวิทยาคาร	14	โรงเรียนตะกุกใต้ศึกษา
6	โรงเรียนเสวียดวิทยา รัชมังคลาภิเษก	15	โรงเรียนบ้านตาขุนวิทยา
7	โรงเรียนไชยาวิทยา	16	โรงเรียนรัชชประภาวิทยาคม
8	โรงเรียนเขาพนมแบกศึกษา	17	โรงเรียนพนมศึกษา
9	โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สุราษฎร์ธานี		

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

จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย 2 สหวิทยาเขต จำนวน 22 โรงเรียน

สหวิทยาเขตชุมพร 1			
ที่	โรงเรียน	ที่	โรงเรียน
1	โรงเรียนศรีราษฎร์	6	โรงเรียนท่าแซะรัชดาภิเษก
2	โรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา	7	โรงเรียนท่าข้ามวิทยา
3	โรงเรียนศรีราษฎร์ 2	8	โรงเรียนหงษ์เจริญวิทยาคม
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

3. นักเรียน

ตารางที่ 4 จำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2567 จำแนกตามจังหวัดและระดับชั้น

ระดับชั้น	จังหวัดสุราษฎร์ธานี		จังหวัดชุมพร		รวม		รวมทั้งสิ้น
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	3,981	4,263	1,768	1,925	5,749	6,188	11,937
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	3,870	4,071	1,700	1,794	5,570	5,865	11,435
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	3,510	4,143	1,600	1,891	6,034	11,144	17,178
รวมมัธยมศึกษา ตอนต้น	11,361	12,477	5,068	5,610	17,353	23,197	40,550
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	3,039	4,035	1,402	1,798	4,441	5,833	10,274
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	2,725	3,818	1,315	1,771	4,040	5,589	9,629
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	2,396	3,617	1,138	1,762	3,534	5,379	8,913
รวมมัธยมศึกษา ตอนปลาย	8,160	11,470	3,855	5,331	12,015	16,801	28,816
รวมทั้งสิ้น	19,521	23,947	8,923	10,941	29,368	39,998	69,366

ที่มา : กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ (ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

ส่วนที่ 2

ความเชื่อมโยงของนโยบาย กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสราษราษฎร์ธานี ชุมพร สอดคล้องกับนโยบายและเอกสารที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ ดังนี้

นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2567

1. ปลุกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ
 - 1.1 ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา เพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
 - 1.2 ขับเคลื่อนพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติ
 - 1.3 ปลุกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ
2. จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตย
 - 2.1 พัฒนาการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตยในสังคมร่วมสมัย
 - 2.2 พัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม ประชาธิปไตย และส่งเสริมความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ สู่ห้องเรียนวิถีใหม่ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
3. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย
 - 3.1 ส่งเสริมให้มีการต่อยอดแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
 - 3.2 พัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ ด้วยการเรียนรู้อย่างมีความสุข
 - 3.3 ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น
 - 4.1 ส่งเสริมการอ่านเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - 4.2 พัฒนาความสามารถด้านการอ่านตามแนวทางการประเมิน PISA
5. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 - 5.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การมีจิตอาสาทำความดีด้วยหัวใจ
 - 5.2 สร้างผู้นำด้วยกระบวนการลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอื่น ๆ
 - 5.3 ส่งเสริมกิจกรรมสถานักเรียน ชุมนุม ชมรม และการมีส่วนร่วมให้เกิดวิถีประชาธิปไตยในโรงเรียนเป็นพลเมืองที่ดี และแสดงออกอย่างสร้างสรรค์
6. จัดการศึกษาแบบเรียนรวม
 - 6.1 พัฒนางค์ความรู้ เจตคติและทักษะการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ
 - 6.2 สร้างเครือข่ายบูรณาการความร่วมมือช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษระหว่างสถานศึกษากับทีมสหวิชาชีพ
 - 6.3 นิเทศ กำกับ ติดตาม โดยร่วมมือกับเครือข่ายในทุกภาคส่วน
7. จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ
 - 7.1 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามพหุปัญญา

7.2 พัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านภาษาด้านทัศนศิลป์ ด้านดนตรี ด้านนาฏศิลป์ ด้านกีฬา และด้านอื่น ๆ

7.3 ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้มีความสามารถพิเศษ และ Soft Power อย่างเต็มศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

8. เสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษา

8.1 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยอบอุ่น มีความสุขเอื้อต่อการเรียนรู้

8.2 สร้างเครือข่ายและกลไกในการดูแลความปลอดภัย ให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

8.3 สร้างภูมิคุ้มกันผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ให้เข้าไปข้องเกี่ยวกับยาเสพติด

8.4 รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ OBEC Safety Center

9. เพิ่มโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา

9.1 พัฒนาระบบการป้องกัน การเฝ้าระวัง และการดูแลช่วยเหลือเด็กกลุ่มเสี่ยง เด็กตกหล่นเด็กออกกลางคัน เด็กไร้สัญชาติ เด็กพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารและพื้นที่เกาะ ตามความต้องการจำเป็นรายบุคคลเพื่อไม่ให้หลุดจากระบบการศึกษา โดยบูรณาการความร่วมมือกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

9.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และการฝึกอาชีพที่หลากหลายเหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิตสามารถพึ่งตนเองได้

10. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

10.1 พัฒนาผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรส่วนกลาง ให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบายสู่การปฏิบัติ และมีทักษะในการบริหารสถานการณ์

10.2 พัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ ในการนิเทศ และการชี้แนะ (Coaching)

10.3 พัฒนาสมรรถนะครู ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้จิตวิญญาณ ความเป็นครู และทักษะอื่นที่จำเป็น

10.4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และสมรรถนะด้านวิชาการด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

1.1 ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการ การแต่งตั้ง การย้าย การช่วยราชการ และการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ

1.2 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. การแก้ไขปัญหาหนี้สินครู

2.1 จัดตั้งศูนย์และสถานีแก้หนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ

2.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และแนวทางแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 ดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

- 3.1 จัดทำแผนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
- 3.2 จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
- 3.3 เสนอปรับเกณฑ์อัตรากำลังผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรสายสนับสนุน
- 3.4 จัดทำคำสั่งมอบอำนาจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการแทนโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 60 คน
- 3.5 จัดทำรูปแบบการบริหารเจ้าหน้าที่ธุรการ ในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขยายโอกาส
- 3.6 สร้างและใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ในระบบดิจิทัล และส่งเสริมการใช้ DLTV

4. ลดภาระการประเมินของสถานศึกษา

- 4.1 สำรวจรายการประเมิน การรายงานข้อมูล และโครงการของสถานศึกษา
- 4.2 จัดทำรูปแบบและแนวทางการประเมินเพื่อลดภาระของสถานศึกษา
- 4.3 ติดตามผลการประเมินตามแนวทางเพื่อลดภาระการประเมินของสถานศึกษา

5. สร้างความตระหนักในการป้องกันการทุจริต

- 5.1 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 5.2 สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง โยเกียัย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดถือระบบคุณธรรม 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 ให้แก่ผู้เรียนทุกที่ทุกเวลา

2. สร้างความเข้มแข็งระบบแนะแนว การชี้แนะ (Coaching) และการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน

- 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 และระบบธนาคารหน่วยกิตแห่งชาติทางการศึกษา

4. 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ

- 4.1 จัดทำแผนการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ
- 4.2 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ
- 4.3 สนับสนุนและพัฒนาโรงเรียนคุณภาพที่ สอดคล้องกับบริบทและความต้องการเพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

5. เสริมสร้างทักษะอาชีพ และการมีรายได้ระหว่างเรียน

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

กฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

1) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว 27 ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2555 เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2)

2) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว 16 ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2557 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการและคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีมีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ

3) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 22 ลงวันที่ 19 ธันวาคม 2559 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 18 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2566 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 12 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2566 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการอื่น มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2)

6) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 13 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2566 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2)

7) หนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 04009/ว 4562 ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2560 เรื่อง แนวทางการสรรหาและบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2560

8) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ว 10 ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2561 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นผู้สอบแข่งขันได้ มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย

9) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว 8 ลงวันที่ 26 เมษายน 2562 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา

10) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 1 ลงวันที่ 4 มกราคม 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) ตำแหน่งประเภททั่วไป เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

11) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 9 ลงวันที่ 3 พฤษภาคม 2567 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

12) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว 1 ลงวันที่ 5 มกราคม 2565 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

13) หนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 04009/ว 3511 ลงวันที่ 7 มิถุนายน 2567 เรื่อง การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. 2567

หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

1) คำสั่ง สพฐ. ที่ 511/2559 สั่ง ณ วันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2559 เรื่อง การมอบอำนาจการปฏิบัติราชการแทนเกี่ยวกับพนักงานราชการ

2) คำสั่ง สพฐ. ที่ 1120/2560 สั่ง ณ วันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง การมอบอำนาจเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว

3) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.6/ว 14 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2566 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

4) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว 2 ลงวันที่ 5 มกราคม 2567 เรื่อง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

5) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/37 ลงวันที่ 16 มกราคม 2567 เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/233 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2567 เรื่อง การกำหนดค่าธรรมเนียมการสมัครสอบสำหรับการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว 20 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2567 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

1) หนังสือสำนักงาน ก.พ ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

2) หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0428/ว 90 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2553 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

3) ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554

4) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 23 ลงวันที่ 3 กันยายน 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 1) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 21 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2552 เรื่อง การเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2)
- 2) หนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 04009/1696 ลงวันที่ 17 มีนาคม 2553 เรื่อง การเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2)
- 3) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 15 ลงวันที่ 27 กันยายน 2561 เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) หนังสือ สพฐ. ที่ ศธ 04009/ว 8067 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2561 เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งของการลา และการมาทำงานสาย
- 5) หนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 04009/ว 627 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2562 เรื่อง การเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 6) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 5 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2562 เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 7 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2562 เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการ ปฏิบัติราชการ
- 8) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 9 ลงวันที่ 26 เมษายน 2562 เรื่อง การได้รับเงินเดือนของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักเกณฑ์การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา

- 1) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก และเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2564
- 2) หนังสือ สพฐ. ที่ ศธ 04009/ว 4296 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2564 เรื่อง การเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี

หลักเกณฑ์การดำเนินการทางวินัย

- 1) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน พ.ศ. 2561
- 2) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

- 1) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.4/ว 17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ
- 2) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

3) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 10 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

4) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 11 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

5) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 12 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

6) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 10 ลงวันที่ 3 พฤษภาคม 2567 เรื่อง แนวปฏิบัติการนำผลการทดสอบความสามารถทางภาษาต่างประเทศเทียบกับเกณฑ์ CEFR สูงกว่าระดับ B2 มาใช้ในการลดระยะเวลาตามเงื่อนไข คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

7) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/277 ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2567 เรื่อง ชักซ้อมแนวปฏิบัติในการนำผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานและการยื่นคำขอผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA)

8) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/1683 ลงวันที่ 27 กันยายน 2567 เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

9) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/218 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2567 เรื่อง การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ผู้มีผลงานการสร้างและพัฒนานวัตกรรมเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

10) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/1122 ลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2567 เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

11) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 17 ลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2567 เรื่อง การตรวจสอบความซ้ำซ้อนหรือความคล้ายคลึงของผลงานทางวิชาการที่เสนอขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ส่วนที่ 3

การขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริม สนับสนุน ด้านการจัดการศึกษา และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่คุณภาพพระตำราฐานสากล ซึ่งกลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นกลุ่มงานหนึ่งที่เป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้หน่วยงานได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และบริหารจัดการบุคคลในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล การบริหารจัดการ การแก้ไขปัญหาที่มีความคล่องตัว ภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติอันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด มีความถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรมตรวจสอบได้
2. เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

1. เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)
 - 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 2) การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ รวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้
2. เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)
 - ระบบการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

ผลที่คาดว่าจะเกิด

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเต็มศักยภาพ
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร สามารถขับเคลื่อนนโยบายในระดับต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การขับเคลื่อนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกรอบภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

1. ด้านการวางแผนกำลังคน

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

1.1 ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อทดแทนการสูญเสีย อัตรากำลัง การกำหนดความต้องการวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาเอก ที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับจัดทำเป็นฐานข้อมูลและอัตรากำลังระยะยาว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของสถานศึกษาในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 วางแผนอัตรากำลังสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็น และความขาดแคลนของสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาเอกที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อรองรับการปฏิบัติตามภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่ง จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้สอดคล้องกับนโยบายสภาพบริหารของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

2. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง คนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ

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

2.1 กำหนดแนวทาง วิธีการดำเนินงาน ในการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้ง โดยการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย คัดเลือก การเปลี่ยนตำแหน่ง ในการดำเนินงานร่วมกับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กำหนด ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและสถานศึกษา

2.2 ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหา การคัดเลือก การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง การโอนของทุกตำแหน่งที่มีการสรรหา คัดเลือก การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง การโอน ให้ทราบโดยทั่วกัน ทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร หรือช่องทางอื่น ๆ ประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ และการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย บุคคลทั่วไป หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การคัดเลือก การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง การโอน ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. สพฐ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร กำหนด รวมทั้งการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมเป็นคนเก่ง คนดี สอดคล้องตามภารกิจ และความต้องการของหน่วยงาน

2.4 บรรจุและแต่งตั้ง การคัดเลือก การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง การโอน และการลาออกจากราชการ เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

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. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

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 จัดทำกำหนดการแผนเสนอการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด และให้ดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

4.4 ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดทุกหลักเกณฑ์

4.5 ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อน ปรับระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำให้มีระดับที่สูงขึ้น

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

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 โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.3 ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

5.4 ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน การคงวิทยฐานะ การพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล จูงใจ การให้ออกจากราชการ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น

5.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. สพฐ. และ คพร. กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามช่วงเวลา ที่กำหนด หากมีราชการหรือลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

6. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย โดยสร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและผู้รับบริการ ประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

6.1 ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนใช้หลักสำคัญในการประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด อยู่เสมอ

6.2 ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อประกาศว่าผู้บริหารและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกคนจะไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดในขณะ/ก่อน/หลังปฏิบัติหน้าที่ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อยึดถือและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

6.3 ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันประกาศเจตนารมณ์องค์กรคุณธรรม โดยจะปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักคุณธรรม ธรรมภิบาล หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และยึดมั่นคุณธรรมเป็นฐาน ในการดำเนินชีวิตตามแนวทาง “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” อันส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นองค์กรคุณธรรม

6.4 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร เสริมสร้างควมมีวินัย ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบ รักษาระเบียบ วินัย และเคารพกฎหมาย ปฏิบัติตามหลักคุณธรรมของศาสนา มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

6.5 เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในสังกัด ในรูปแบบการอบรม และการเผยแพร่ระเบียบกฎหมายในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีลักษณะเป็นการวางบรรทัดฐานในการปฏิบัติราชการที่ดีสำหรับหน่วยงาน เพื่อบุคลากรในสังกัดจะได้ระมัดระวังในการกระทำมิให้ผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.6 เสริมสร้างให้บุคลากรในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นหลักคุณธรรมเป็นฐานในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติราชการตามแนวทาง“พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” โดยการดำเนินโครงการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร องค์กรคุณธรรมต้นแบบ

โครงการที่บรรจุไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

- โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ส่วนที่ 4

ผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการตาม ขอบข่ายภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ กฎหมาย ที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด ตามหลักธรรมาภิบาล และปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับนโยบาย มาตรการ และแนวทางการดำเนินงานขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ นักเรียนในสังกัดได้รับการศึกษาที่ดี มีคุณภาพ บนพื้นฐานของความเป็นไทย ด้วยความมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรที่มี ศักยภาพสูงในการบริหารบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการและลูกจ้าง เพื่อพัฒนา คุณภาพและยกระดับมาตรฐานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้

ผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรรและผลการ ใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ข้อมูลอัตรากำลัง จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง	ข้อมูลสถิติจำนวนของ แต่ละกิจกรรม	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสราษราษฎร์ธานี ชุมพร							
1.1 ประชุมจัดทำแผน อัตรากำลังและเกลี่ย อัตรากำลัง ประจำปี 2567	1) กำหนดตำแหน่งว่างสายงาน บริหารสถานศึกษาจาก สถานศึกษา ที่มีอัตรากำลังสาย งานบริหารสถานศึกษาเกิน เกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยตัด โอนตำแหน่งและอัตรารายเดือน ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิมใน สถานศึกษาใหม่ที่มีอัตรากำลัง สายงานบริหารสถานศึกษาต่ำ กว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน 2 อัตรา 2) กำหนดตำแหน่งว่างสายงาน การสอน จากสถานศึกษาที่มี อัตรากำลังสายงานการสอนเกิน เกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยตัด โอนตำแหน่งและอัตรารายเดือน ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิมใน สถานศึกษาใหม่ ที่มีอัตรากำลัง สายงานการสอนต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน 32 อัตรา 3) เกลี่ยอัตรากำลังพนักงาน ราชการโดยการตัดโอนตำแหน่ง	ได้รับงบประมาณ 18,600 บาท ผลการใช้จ่าย งบประมาณ 1,260 บาท	5 ครั้ง ครั้งที่ 1 วันที่ 12 ต.ค.66 ครั้งที่ 2 วันที่ 22 พ.ย.66 ครั้งที่ 3 วันที่ 10 เม.ย.67 ครั้งที่ 4 วันที่ 24 มิ.ย.67 ครั้งที่ 5 วันที่ 2 ส.ค.67	- รอง ผอ.สถานศึกษา 2 อัตรา - ครู 32 อัตรา - ครูผู้สอน 5 อัตรา	- รอง ผอ.สถานศึกษา 2 อัตรา - ครู 32 อัตรา - ครูผู้สอน 5 อัตรา	-	-

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรรและผลการ ใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ข้อมูลอัตรากำลัง จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง	ข้อมูลสถิติจำนวนของ แต่ละกิจกรรม	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	และอัตราค่าตอบแทน จำนวน 5 อัตรา 4) เกลี่ยอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง จำนวน 1 อัตรา (ครูชั้นวิฤต) 5) จัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่พ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 81 อัตรา			- ครูผู้สอน 1 อัตรา - ผอ.สถานศึกษา 7 คน - รอง ผอ.สถานศึกษา 3 คน - ครู 71 คน - ลูกจ้างประจำ 9 คน	- ครูผู้สอน 1 อัตรา - ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวม 81 คน	- -	- -

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรรและผลการ ใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ข้อมูลอัตรากำลัง จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง	ข้อมูลสถิติจำนวนของ แต่ละกิจกรรม	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1.2 ประเมินผลงานทาง วิชาการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เลื่อนวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ (ว 17/2552) สายงานบริหาร สถานศึกษา	1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่เสนอ ขอมีและเลื่อนวิทยฐานะเข้าใจ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน	ได้รับงบประมาณ 34,530 บาท ผลการใช้จ่าย งบประมาณ 34,530 บาท	1 วัน 30 ต.ค. 67	- ผอ.สถานศึกษา 47 คน - รอง ผอ.สถานศึกษา 141 คน	- ผอ.สถานศึกษา 47คน - รอง ผอ.สถานศึกษา 141 คน	-	-
1.3 ประเมินตำแหน่งและ วิทยฐานะข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาตาม หลักเกณฑ์ PA	1) ผอ.สถานศึกษา จำนวน 66 คน ได้รับการประเมินผล การปฏิบัติงานตามข้อตกลง (PA) มีผลการประเมินผ่าน เกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกคน	ได้รับงบประมาณ 26,480 บาท ผลการใช้จ่าย งบประมาณ 26,356 บาท	12 วัน (29 ส.ค. – 9 ก.ย. 67)	- ผอ.สถานศึกษา 66 คน	- ผอ.สถานศึกษา 66คน	-	-
1.4 ประเมินสัมฤทธิ์ผลการ ปฏิบัติงานในหน้าที่สายงาน บริหารสถานศึกษา	1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 54 คน ได้รับการประเมิน สัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงาน ในหน้าที่สายงานบริหาร สถานศึกษา รอบ 6 เดือนแรก ผ่านระบบ Zoom Meeting มีผลการประเมินระดับดีมาก ทุกคน	ได้รับงบประมาณ 23,680 บาท ผลการใช้จ่าย งบประมาณ 45,875 บาท	8 วัน ประชุมฯ 17 มิ.ย. 2567 ประเมินฯ 19,21,24,25,26,27,28 มิ.ย. 2567	- ผอ.สถานศึกษา 8 คน - รอง ผอ.สถานศึกษา 46 คน	- ผอ.สถานศึกษา 8 คน - รอง ผอ.สถานศึกษา 46 คน	-	-
1.5 สอบคัดเลือกผู้บริหาร สถานศึกษา	1) มีผู้ผ่านการคัดเลือกตำแหน่ง รอง ผอ.สถานศึกษา จำนวน 34 คน	ได้รับงบประมาณ 136,350 บาท ผลการใช้จ่าย งบประมาณ 17,000 บาท	47 วัน (29 มี.ค.– 14 พ.ค.67)	- รอง ผอ.สถานศึกษา 34 คน (สมัครสอบ)	- รอง ผอ.สถานศึกษา 20 คน (ผ่านการ คัดเลือก)	ผู้สมัครคัดเลือกมี จำนวนน้อย ผ่าน เกณฑ์จำนวนไม่ เพียงพอต่อการ ใช้ในการบรรจุและ แต่งตั้ง	-

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรรและผลการ ใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ข้อมูลอัตรากำลัง จ้างตามประเภท ตำแหน่ง	ข้อมูลสถิติจำนวนของ แต่ละกิจกรรม	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1.6 สรรหาเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการเป็น ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	1) มีผู้ผ่านการสรรหาและ เลือกสรรเป็นพนักงานราชการ ทั่วไป และขึ้นบัญชี ตาม ประกาศฯ ดังนี้ - ตำแหน่งพนักงาน วิทยาศาสตร์ จำนวน 7 คน - ตำแหน่งครูผู้สอน วิชาเอก คอมพิวเตอร์ จำนวน 23 คน - ตำแหน่งวิชาฟิสิกส์ จำนวน 20 คน	ได้รับงบประมาณ 391,620 บาท ผลการใช้จ่าย งบประมาณ 576,353 บาท	39 วัน (5 ม.ค. – 13 ก.พ.67)	- พนักงานราชการ 74 คน (สมัครสอบ)	- พนักงานราชการ 50 คน (ผ่านการ คัดเลือก)	-	-
1.7 ย้ายข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	1) พิจารณาย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ปี พ.ศ. 2567 ครั้งที่ 1 ได้ จำนวน 55 คน ครั้งที่ 2 ได้ จำนวน 101 คน 2) พิจารณาย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ปี พ.ศ. 2566 (เพิ่มเติมครั้งที่ 1 - 6) จำนวน 42 คน - ผอ.สถานศึกษา 9 คน - รอง ผอ.สถานศึกษา 33 คน 3) พิจารณาย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ปี พ.ศ. 2567 จำนวน 16 คน - ผอ. สถานศึกษา 14 คน - รอง ผอ.สถานศึกษา 2 คน	ได้รับงบประมาณ 43,700 บาท ผลการใช้จ่าย งบประมาณ 12,180 บาท	1 ปีงบประมาณ (1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67)	- ครู 156 คน - ผอ.สถานศึกษา 23 คน - รอง ผอ.สถานศึกษา 35 คน	- ครู 156 คน - ผอ.สถานศึกษา 23 คน - รอง ผอ.สถานศึกษา 35 คน	-	-

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรรและผลการ ใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ข้อมูลอัตรากำลัง จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง	ข้อมูลสถิติจำนวนของ แต่ละกิจกรรม	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1.8 ประเมินผลการ ปฏิบัติงานและเลื่อน เงินเดือน	1) ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับ การจัดเก็บข้อมูล และประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 จำนวน 66 คน มีผลการ ประเมินระดับดีเด่น ทุกคน 2) พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตามแนวปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2567) จำนวน 3,162 คน 3) ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับ การจัดเก็บข้อมูล และประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2 จำนวน 66 คน มีผลการ ประเมินระดับดีเด่น ทุกคน 4) พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตามแนวปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2567) จำนวน 3,025 คน	ได้รับงบประมาณ 124,000 บาท ผลการใช้จ่าย งบประมาณ 64,075 บาท	6 วัน (21 - 26 มี.ค. 67) 12 วัน (29 ส.ค. - 9 ก.ย. 67)	- ผอ.สถานศึกษา/รักษา การในตำแหน่ง 66 คน - รอง ผอ.สพท, 3 คน - ศึกษาพิเศษ 7 คน - ผอ.สถานศึกษา 66 คน - รอง ผอ.สถานศึกษา 20 คน - ครู 2,966 คน - รอง ผอ.สพท, 3 คน - ศึกษาพิเศษ 9 คน - ผอ.สถานศึกษา 66 คน - รอง ผอ.สถานศึกษา 124 คน - ครู 3,003 คน	- ผอ.สถานศึกษา 66 คน - รอง ผอ.สพท, ศน., ผู้บริหาร สถานศึกษา และครู รวม 3,105 คน - รอง ผอ.สพท, ศน., ผู้บริหาร สถานศึกษา และครู รวม 3,174 คน	-	-

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรรและผลการ ใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ข้อมูลอัตรากำลัง จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง	ข้อมูลสถิติจำนวนของ แต่ละกิจกรรม	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1.9 ประเมินผลการ ปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราวที่ ปฏิบัติงานในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	1) มีลูกจ้างชั่วคราวผ่านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 11 คน - ผ่านระดับดีเด่น 10 คน - ผ่านระดับดี 1 คน	ได้รับงบประมาณ 3,100 บาท ผลการใช้จ่าย งบประมาณ 350 บาท	ไตรมาส 2 และ ไตรมาส 4 (มี.ค.67 และ ส.ค.67)	- ไตรมาส 2 จำนวน 12 คน - ไตรมาส 4 จำนวน 11 คน	- ไตรมาส 2 จำนวน 12 คน - ไตรมาส 4 จำนวน 11 คน	-	-
1.10 เสนอขอพระราชทาน/ จัดสรร เครื่องราชอิสริยาภรณ์	ดำเนินการต่อเนื่องใน ปีงบประมาณ 2568	ได้รับงบประมาณ 19,195 บาท ผลการใช้จ่าย งบประมาณ - บาท	-	-	-	-	-
1.11 ประชุมจัดทำข้อมูล ระบบบริหารทรัพยากร บุคคล HRMS	1) ขยายผลการใช้งานระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS.OBEC) ในระดับสถานศึกษา ทำให้ สถานศึกษาสามารถนำระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS.OBEC) ไปใช้ในการ บริหารจัดการข้อมูล และ จัดเก็บข้อมูลรายบุคคลได้ 2) ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำข้อมูล ในระบบบริหารทรัพยากร บุคคล (HRMS.OBEC) ในระดับ สถานศึกษา 3) ข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	ได้รับงบประมาณ 1,400 บาท ผลการใช้จ่าย งบประมาณ - บาท	1 วัน วันที่ 4 ธ.ค.66	- ผอ.สถานศึกษา /รอง ผอ.สถานศึกษา 66 คน - เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ 206 คน	- ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวม 206 คน	สถานศึกษายังขาด การกำกับ ติดตาม และส่งเสริมให้ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษาใน สถานศึกษาใช้งาน ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HRMS.OBEC) ใน การจัดเก็บข้อมูล ของตนเอง ทำให้ สพท.ยังต้อง ดำเนินการใน ส่วนข้อมูล รายบุคคลให้	สพท. ควรกำหนดกรอบ เวลาที่ชัดเจน และ พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HRMS.OBEC) ให้นำเข้า ข้อมูลได้ง่ายขึ้นทุกเมนู การใช้งาน

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรรและผลการ ใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ข้อมูลอัตรากำลัง จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง	ข้อมูลสถิติจำนวนของ แต่ละกิจกรรม	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	สามารถดำเนินการได้เสร็จสิ้น ตามระยะเวลาที่กำหนด					สถานศึกษาอยู่ เป็นจำนวนมาก	
1.12 ประชุม อ.ก.ค.ศ. เขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	ประชุมคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา) จำนวน 8 ครั้ง มีเรื่องพิจารณา ทั้งหมด 143 วาระ	ได้รับงบประมาณ 390,600 บาท ผลการใช้จ่าย งบประมาณ 197,215 บาท	เดือนละ 1 ครั้ง (ต.ค.66 – ก.ย. 67)	- ผู้ทรงคุณวุฒิ 8 คน - ผอ.สพท. 1 คน - ผอ.สถานศึกษา 1 คน - ครู 1 คน	- อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 20 คน	-	-

ส่วนที่ 5

ปัจจัยความสำเร็จ

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน อีกทั้งยังช่วยพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโต ทั้งนี้ เพราะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับส่วนงานต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญ และส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการในทุกด้าน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้ให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ดำเนินการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดมั่นในกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันการดำเนินงานลงสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานการบริหารทรัพยากร ทั้งนี้ บุคลากรทุกคนต้องศึกษาระเบียบ กฎหมายหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ที่ใช้ในการดำเนินการให้ชัดเจน มีการประสานความร่วมมือในการทำงานตลอดจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลระหว่างบุคลากรในกลุ่มงานเดียวกัน ให้ความช่วยเหลือกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตร จึงทำให้การดำเนินงานลุล่วงตามเป้าหมาย

3. มีระบบการกำกับ ติดตามอย่างเป็นระบบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีการกำกับติดตามการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ ดังนี้

3.1 ติดตามโดยตรงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ดูแลกลุ่มบริหารงานบุคคลและผู้อำนวยการกลุ่มที่แต่งตั้งให้รับผิดชอบในการกำกับติดตามการดำเนินงานบริหารงานบุคคล

3.2 มีปฏิทินในการดำเนินงานในแต่ละเรื่องตามวัน เวลาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการ เพื่อทราบถึงปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ และร่วมกันแก้ไขปัญหา

3.3 กำกับติดตามโดยฝ่ายบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในภารกิจงานด้านการบริหารงานบุคคลที่ยังไม่เป็นไปตามปฏิทินหรือระยะเวลาที่กำหนดจะได้รับการติดตามจากฝ่ายบริหาร เพื่อทราบถึงปัญหา อุปสรรค และนำสู่การแก้ไขและเร่งรัดการดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ให้มีความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

4. มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการทำงาน PDCA

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกระบวนการ PDCA มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 P (Plan) มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ

- 1) ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ แนวทางหรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2) แต่งตั้งและมอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานตามกรอบภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน
- 3) กำหนดปฏิทินในการดำเนินงานที่ชัดเจน ทำให้ดำเนินการได้ทันตามกำหนดเวลา

4.2 D (Do) การปฏิบัติตามแผน

- 1) การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์แนวทางในการปฏิบัติที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้
- 2) มีการแต่งตั้งคณะทำงาน/คณะกรรมการในการดำเนินการด้านบุคลากร ทุกขั้นตอน เพื่อให้มีกระบวนการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้

4.3 C (Check) การตรวจสอบ

มีการตรวจสอบการดำเนินการของผู้รับผิดชอบงานตามภารกิจด้านทรัพยากรบุคคลจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม และฝ่ายบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ทั้งอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นการ

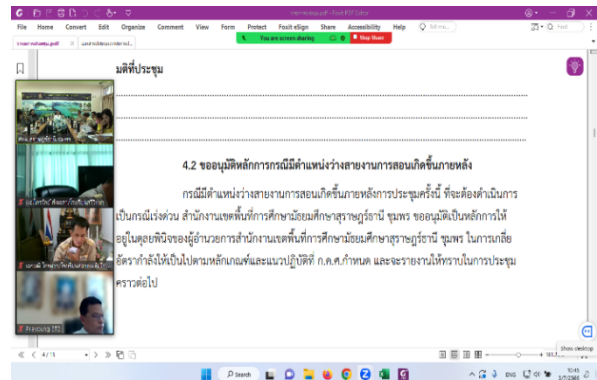
4.4 A (Act) การปรับปรุงการดำเนินการ

มีการปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่ยังเป็นข้อผิดพลาด ไม่ครบถ้วน ไม่ถูกต้อง ให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทางในการปฏิบัติที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

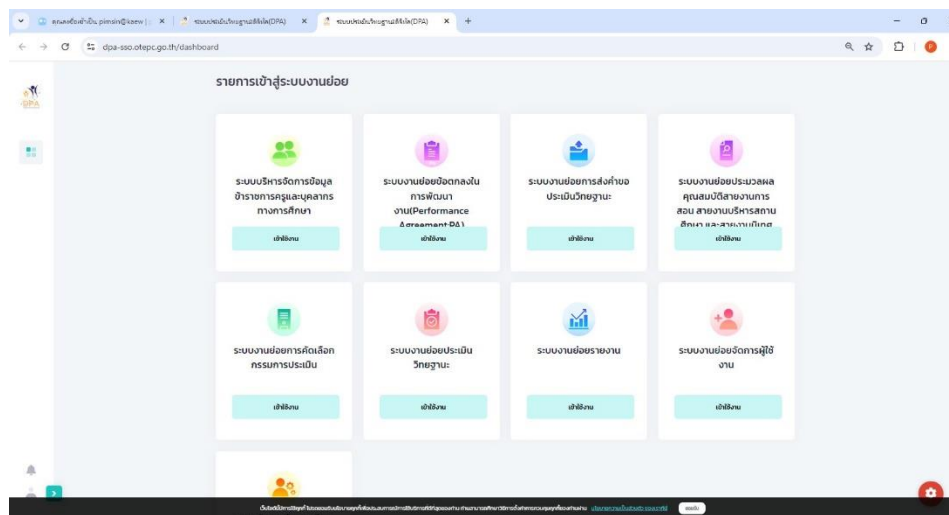
ภาคผนวก

ภาพกิจกรรม

โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร



ประชุมจัดทำแผนอัตรากำลังและเกลี่ยอัตรากำลัง ประจำปี 2567



ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ PA



ประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่สายงานบริหารสถานศึกษา



สอบคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา



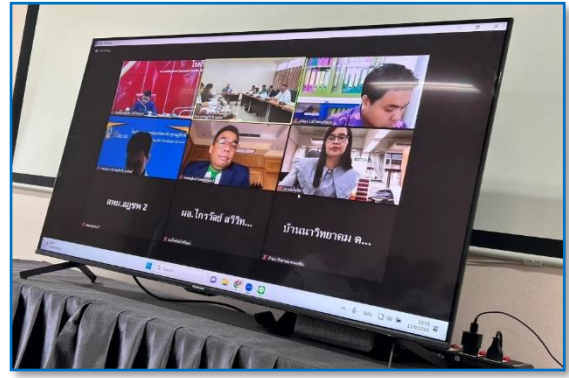
สรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



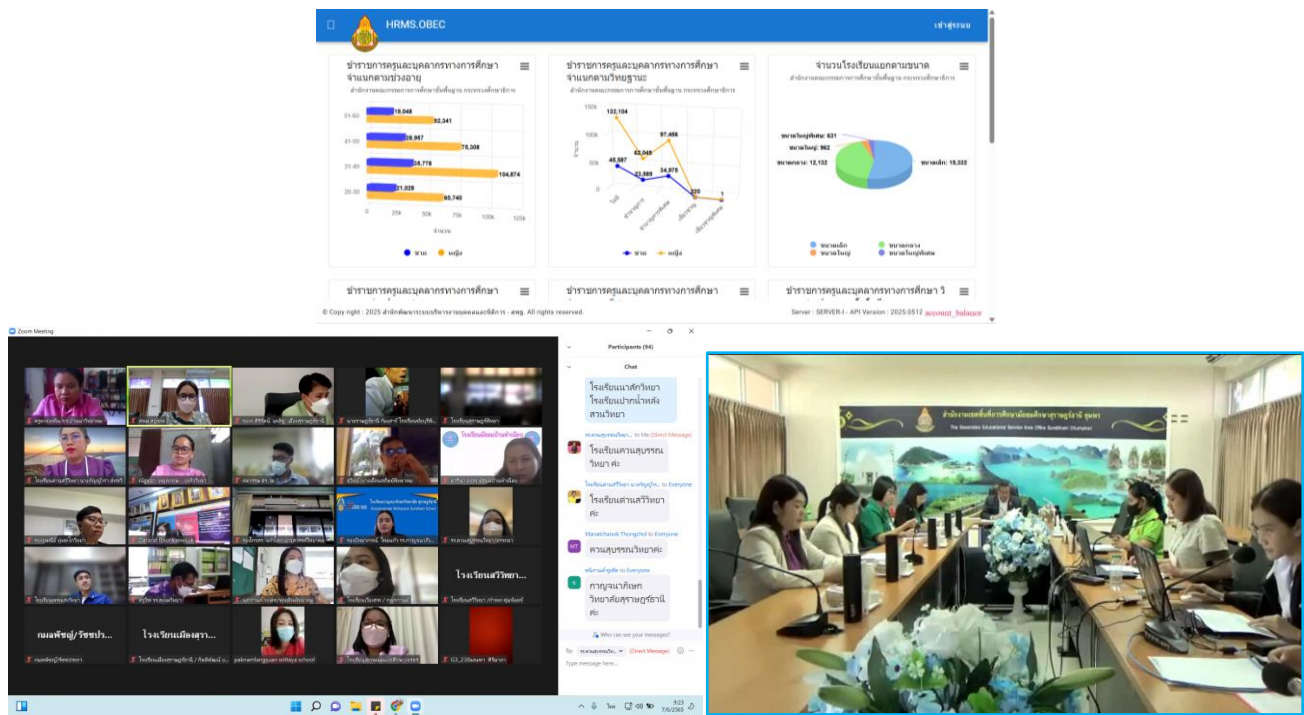
ประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือน



ประชุมคณะกรรมการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ระดับเขตพื้นที่การศึกษา



เสนอขอพระราชทาน/จัดสรรเครื่องราชอิสริยาภรณ์



ประชุมจัดทำข้อมูลระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRMS



ประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายนิพนธ์ คุ้มคำ	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
นายสำรวย ภัคดี	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

คณะทำงาน

นางสาวนฤมล ทองสุข	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
นางลำยอง ทองเสน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นางสาวอุไรวรรณ ตีรสิริเกษม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นางจรรุวรรณ ณ นคร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นางวินิตยา เสดพงศ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นางสาวรุ่งนภา นวสกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นางสาวรัชชา นาคมุสิก	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นางสาวพิมพ์ศิลป์ แก้วมีศรี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นางสาวจุรีรัตน์ ไกรวงศ์	นักทรัพยากรบุคคล
นางสาวตรีทิพย์ ชูประเสริฐ	นักทรัพยากรบุคคล
นางสาวศรินยา น้อยมา	นักทรัพยากรบุคคล
นางสาวชฎาภรณ์ บุญกาญจน์	นักทรัพยากรบุคคล
นางสาวสุนิสา ช่วยสง	นักทรัพยากรบุคคล

ปก/รูปเล่ม

นางจรรุวรรณ ณ นคร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
-------------------	--------------------------



กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษานับพันฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



WWW.SPMSNICPN.GO.TH



077-288801