



แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569



กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงาน โดยมีสาระสำคัญ ประกอบด้วย ที่มาและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ การดำเนินงาน ตลอดจนแผนงานโครงการกิจกรรมที่รองรับการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินงานจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากร บุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จะเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและ เกิดความเป็นธรรม สร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอันนำไปสู่การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่มีคุณธรรม ความโปร่งใส ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จนสำเร็จลุล่วง ด้วยดี

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไปและบริบทการจัดการศึกษา	1
ส่วนที่ 2 ความเชื่อมโยงของแผน ยุทธศาสตร์และนโยบาย เกี่ยวข้องกับการศึกษา	9
ส่วนที่ 3 การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	16
ส่วนที่ 4 รายละเอียดโครงการและแผนการดำเนินงาน	20
ส่วนที่ 5 การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน	25
ภาคผนวก	

ส่วนที่ 1

สภาพทั่วไปและบริบทการจัดการศึกษา

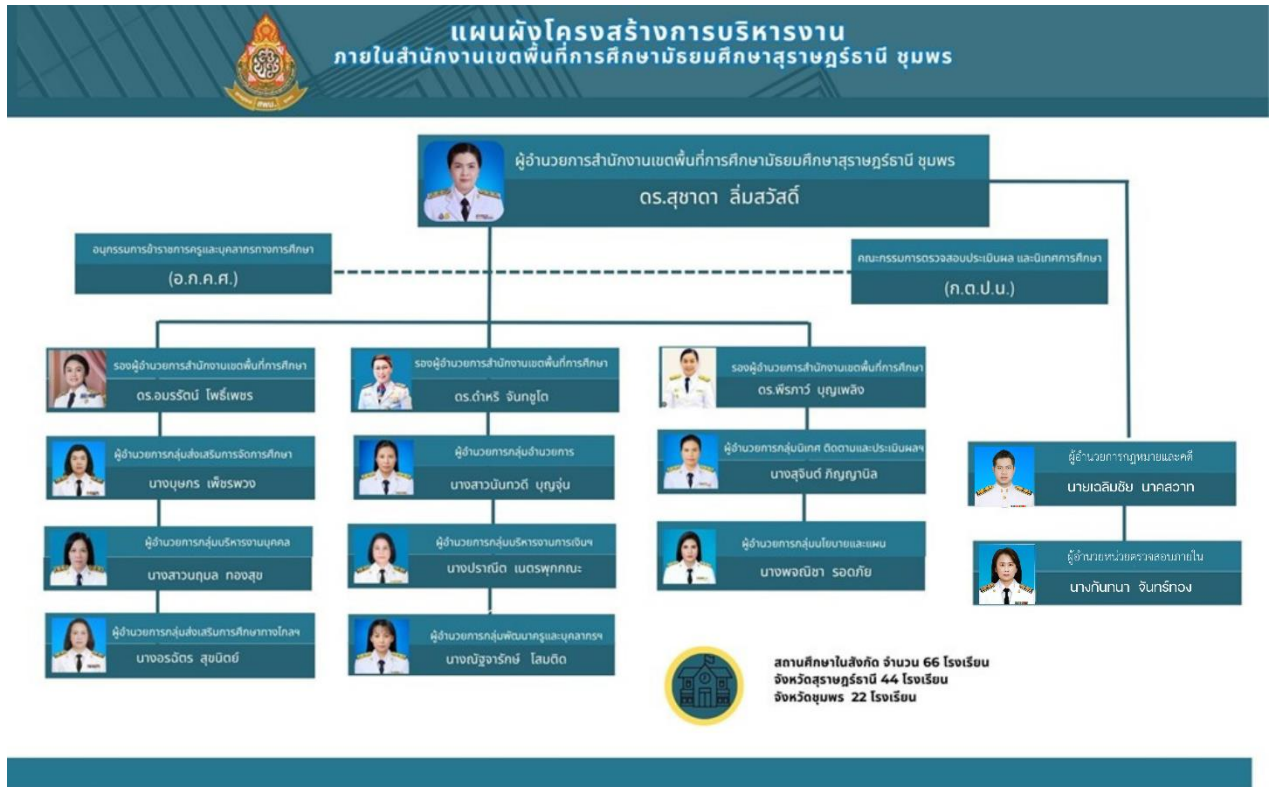
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีบริบททั่วไป ดังนี้

สถานที่ตั้ง

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

ภารกิจการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาใน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดชุมพร ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษา ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 19 อำเภอ มีโรงเรียน จำนวน 44 โรง ในจังหวัดชุมพร จำนวน 8 อำเภอ มีโรงเรียน จำนวน 22 โรง เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พุทธศักราช 2546 และ 2553 เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ มีเอกภาพในการบริหารจัดการศึกษา บริหารงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์โดยแบ่งส่วนราชการภายในตามโครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี 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 สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลาย ในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อมูลพื้นฐาน

1) บุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีบุคลากรทั้งสิ้น 4,081 คน ดังนี้

ตารางที่ 1 บุคลากรปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 74 คน จำแนกเป็น

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3
ศึกษานิเทศก์	9
บุคลากรทางการศึกษาอื่น 38 ค.(2)	38
พนักงานราชการ	12
ลูกจ้าง	11

ตารางที่ 2 บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 4,005 คน จำแนกเป็น

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	63
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	117
ข้าราชการครู	3,055
พนักงานราชการ	72
บุคลากรทางการศึกษาอื่น 38 ค.(2)	2
ลูกจ้างประจำ	41
ลูกจ้าง ตำแหน่งครูผู้สอน (งบ สพฐ.)	23
ลูกจ้างตำแหน่งครูผู้สอน	209
บุคลากรอื่นในสถานศึกษา	423

**ข้อมูลจากกลุ่มบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 17 ตุลาคม 2568

2) สถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี 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 สุราษฎร์ธานี
2	โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา	9	โรงเรียนท่าเพอวิทยา
3	โรงเรียนเมืองสุราษฎร์ธานี	10	โรงเรียนท่าอุแทพิทยา
4	โรงเรียนสุราษฎร์ธานี 2	11	โรงเรียนปากแพรกวิทยาคม
5	โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา 2	12	โรงเรียนเกาะสมุย
6	โรงเรียนมัธยมพัชรกิตติยาภา 3 สุราษฎร์ธานี	13	โรงเรียนทีปราษฎร์พิทยา
7	โรงเรียนกาญจนาดิษฐ์	14	โรงเรียนเกาะพะงันศึกษา

สหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 2			
ที่	โรงเรียน	ที่	โรงเรียน
1	โรงเรียนพุนพินพิทยาคม	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	โรงเรียนพรุพิทยาคม	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

วิสัยทัศน์ (VISION)

องค์กรคุณภาพ พัฒนาการศึกษายั่งยืน บนพื้นฐานความเป็นไทย

นิยามคำสำคัญของวิสัยทัศน์

1. องค์กรคุณภาพ หมายถึง องค์กรที่บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมยุคใหม่ และเครือข่ายความร่วมมือ
2. พัฒนาการศึกษ หมายถึง การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการ ด้วยระบบคุณภาพ
3. ยั่งยืน หมายถึง การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพให้เห็นผลลัพธ์ในระยะยาวที่สนองต่อการเปลี่ยนแปลงปัจจุบันสู่โลกอนาคต
4. ความเป็นไทย หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและพระบรมราโชบายของในหลวงรัชกาลที่ 10 มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้

พันธกิจ (MISSION)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติด้วยศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
2. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
3. พัฒนาศักยภาพผู้เรียน ให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4. ส่งเสริมและพัฒนากิจการการเรียนรู้ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตย

5. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญในด้านทักษะทางด้านภาษา เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม มีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ และจิตวิญญาณความเป็นครู

6. พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาปลอดภัย และปราศจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ

7. จัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

8. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมยุคใหม่ และเครือข่ายความร่วมมือ

เป้าประสงค์ (GOAL)

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

2. สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตย ที่มีความยึดหยุ่นในสังคมร่วมสมัย

3. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. ผู้เรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน ได้รับโอกาสในการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม มีคุณภาพ จนจบการศึกษา

5. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็น

6. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษาแหล่งเรียนรู้ และการฝึกอาชีพที่หลากหลายเหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้

7. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

8. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยรูปแบบที่เหมาะสม

9. สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และมีระบบการวัด และประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยึดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning)

10. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพตามความถนัดและความสนใจตามแนวทางพหุปัญญา เพื่อความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ทั้งคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษา ทักษะศิลป์ ดนตรี นาฏศิลป์ และกีฬา

11. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ และจิตวิญญาณความเป็นครู

12. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลด้านความปลอดภัย และสามารถปรับตัวเพื่อรับมือกับโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ

13. สถานศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความสะอาด สวยงาม มีความปลอดภัย เหมาะสมกับการจัดการศึกษา และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

14. สถานศึกษาเป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ที่เกี่ยวข้อง เพื่อความปลอดภัยของผู้เรียน
15. ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีระบบบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน
18. สถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สถานศึกษา ที่อยู่ในเขตพื้นที่ลักษณะพิเศษ และโรงเรียนคุณภาพ ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับบริบท

กลยุทธ์ (STRATEGY)

- กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ปลอดภัย ส่งเสริมคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม บนพื้นฐานความเป็นไทย
- กลยุทธ์ที่ 2 สร้างเสริมโอกาส และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ
- กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ค่านิยมองค์กร

ยิ้มแย้มแจ่มใส ว่องไวทุกงาน บริการประทับใจ มีวินัยและคุณธรรม (Smile Speed Service Spirit)

ส่วนที่ 2

ความเชื่อมโยงของ แผน ยุทธศาสตร์ และนโยบาย เกี่ยวข้องกับการศึกษา

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์

ประเด็น : การพัฒนาการเรียนรู้

เป้าหมาย : คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ความสอดคล้องกับแผนแม่บท : การส่งเสริม ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน เต็มตามศักยภาพ เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทำให้บุคลากรมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ครูผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถส่งผ่านความรู้ไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ส่งผลให้การบริหารจัดการในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชน

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ในการบริหารงานบุคคล

มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ การพัฒนาต่อยอดการเรียนรู้ ผ่านการปฏิบัติงานจริง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในงานที่ทำ พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เช่น การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผล การให้รางวัลและการลงโทษ เพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ และเหมาะสมกับงาน รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และความร่วมมือระหว่างบุคลากร

แนวทางการดำเนินงาน :

- 1) การวางแผนกำลังคน : กำหนดความต้องการกำลังคนในอนาคต วิเคราะห์ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น และวางแผนการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ
- 2) การสร้างความหลากหลายและเท่าเทียม : ส่งเสริมความหลากหลายและเท่าเทียมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสในการพัฒนาและเติบโตอย่างเท่าเทียม
- 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล : ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาบุคลากร และปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
- 4) การประเมินผลและการปรับปรุง : ประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์อย่างสม่ำเสมอ และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนงานและแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2570 และนโยบายเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1. ปลุกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ

1.1 ส่งเสริมความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 สู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.2 น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลและนำไปสู่ความยั่งยืน

2. ส่งเสริมและพัฒนากิจการการเรียนรู้ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตย

2.1 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตย ที่มีความยืดหยุ่นในสังคมร่วมสมัย

2.2 สนับสนุนการสร้าง พัฒนา หรือจัดหาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัย และแหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตย

3. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้หลากหลาย ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3.1 จัดให้มีหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามช่วงวัย

3.2 ส่งเสริมให้สถานศึกษามีหลักสูตรสถานศึกษาที่ยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัด ความสนใจ และศักยภาพของผู้เรียน

3.3 ส่งเสริมให้มีการต่อยอดแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาสมรรถนะสำคัญ ของผู้เรียน

3.4 ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3.5 ส่งเสริม พัฒนา ต่อยอดแนวปฏิบัติ ที่ดีในการจัดการศึกษาของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

3.6 ส่งเสริมและพัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) อย่างเต็มศักยภาพ โดยเน้น การเสริมสร้างทักษะอาชีพที่จำเป็น และสนับสนุนการมีรายได้ระหว่างเรียน (Learn to Earn)

4. ส่งเสริมการอ่านให้เป็นวิถีปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนค้นหาและพัฒนา ต่อยอดองค์ความรู้ อย่างต่อเนื่อง

4.1 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการอ่านและการเขียนในระดับอ่านออก เขียนได้ จนถึงระดับอ่านคล่อง เขียนคล่อง

4.2 ส่งเสริมและปลุกฝังนิสัยรักการอ่านอย่างยั่งยืน

5. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

5.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การทำความดี และมีจิตอาสา

5.2 สร้างผู้นำด้วยกระบวนการลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอื่น ๆ

5.3 ส่งเสริมกิจกรรมสถานักเรียน ชุมชน ชมรม และการมีส่วนร่วมให้เกิดวิถีประชาธิปไตยในโรงเรียน เป็นพลเมืองที่ดี และแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

6. พัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

6.1 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาเรียนรวม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 ส่งเสริม สนับสนุนเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษให้ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

6.3 ปรับแนวทางการจัดการเรียน การสอน การวัดและประเมินผลที่มีความยืดหยุ่น สำหรับเด็ก เจ็บป่วยในโรงพยาบาล

6.4 สร้างเครือข่ายบูรณาการความร่วมมือช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ระหว่างสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ และทีมสหวิชาชีพ

6.5 นิเทศ กำกับ ติดตาม โดยร่วมมือกับเครือข่ายในทุกภาคส่วน

7. ส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนรายบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

7.1 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจตามแนวทางพหุปัญญา เพื่อความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ทั้งคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษา ทักษะศิลป์ ดนตรี นาฏศิลป์ และกีฬา

7.2 ยกระดับสมรรถนะความฉลาดรู้ของผู้เรียนตามกรอบการประเมิน PISA 2029

8. เสริมสร้างความปลอดภัยของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

8.1 ส่งเสริม สนับสนุนความปลอดภัยของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และในการพาผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาไปนอกสถานศึกษา

8.2 สร้างเครือข่ายและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

8.3 สร้างภูมิคุ้มกัน ปลุกฝัง ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษา รวมทั้งมีระบบติดตาม ดูแลช่วยเหลือเพื่อไม่ให้เข้าสู่วงจรยาเสพติด

8.4 สร้างองค์ความรู้ในการรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ ให้แก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

8.5 รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

8.6 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย อบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้

9. เพิ่มโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา

9.1 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาโรงเรียนคุณภาพให้มาตรฐาน

9.2 บริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้สามารถจัดการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน

9.3 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม (DL TV) และการจัดการศึกษาทางไกลแบบ สื่อสารสองทาง (IDL)

9.4 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาที่ยืดหยุ่น โดยบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อนำ เด็กที่อยู่นอกระบบการศึกษา เด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน และเด็กกลุ่มเสี่ยงกลับเข้าสู่ระบบการศึกษา รวมถึง ดูแลช่วยเหลือเด็กไร้สัญชาติและเด็กพื้นที่ห่างไกลความต้องการจำเป็นรายบุคคล

9.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาส เข้าถึงการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และการฝึกอาชีพที่หลากหลายเหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อให้มีทักษะในการดำเนิน ชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้

9.6 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในศูนย์การเรียน โดยบุคคล ครอบครัว (Home School) องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ และสถานประกอบการ

9.7 จัดให้มีอาหารกลางวันสำหรับนักเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะทุพโภชนาการ รวมทั้งสร้างระบบ การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดอาหารกลางวันนักเรียนที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

10. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ทันสมัย

10.1 พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้ เป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และเชิงกลยุทธ์ มีทักษะในการบริหารสถานการณ์ และมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

10.2 พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านวิชาการและทักษะการสอน ด้านจิตวิญญาณและความเป็นมืออาชีพ และทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็น

10.3 ส่งเสริม สนับสนุน ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

11. จัดการเรียนรู้และวัดประเมินผลที่มุ่งเน้นพัฒนาการตามศักยภาพผู้เรียนรายบุคคล

11.1 สร้างความเข้มแข็งระบบแนะแนว การชี้แนะ (Coaching) การให้การปรึกษา และพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน มีการสื่อสารทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายและผู้ปกครอง

11.2 พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นพัฒนาการและความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยการจัดทำสมุดพกนักเรียน หรือแฟ้มสะสมงาน (Portfolio)

11.3 พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์เพื่อใช้ในการสะสมหน่วยกิต และผลการเรียนของผู้เรียน (Credit Bank)

11.4 นิเทศ กำกับ ติดตาม การขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลที่มุ่งเน้นพัฒนาการตามศักยภาพผู้เรียนรายบุคคล

12. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว ประโยชน์ ประหยัด โปร่งใสและตรวจสอบได้

12.1 พัฒนาการบริหารจัดการหน่วยงานในทุกระดับให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

12.2 พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

12.3 ยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานทุกระดับ

12.4 จัดหาโครงสร้างพื้นฐานและแพลตฟอร์มการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล ที่มุ่งเน้นพัฒนาการตามศักยภาพผู้เรียนรายบุคคล

12.5 ปรับปรุงการบริหารจัดการงบประมาณและกฎหมายให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

12.6 พัฒนาการสื่อสารองค์กร การประชาสัมพันธ์ การผลิตและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

นโยบายเร่งด่วน (Quick Win) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1. ลดภาระงานครู

1.1 สนับสนุนและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อลดภาระงานด้านเอกสารและการประเมิน

1.2 ลดการรายงานข้อมูลซ้ำซ้อน โดยบูรณาการระบบสารสนเทศ

1.3 ลดภาระการประเมินของสถานศึกษา โดยประเมินเฉพาะวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดประเมินผล หรือประเมินเฉพาะโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

2. เพิ่มสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 จัดสวัสดิการบ้านพักครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยประสานความร่วมมือการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 ส่งเสริมความก้าวหน้าและวิทยฐานะให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 ดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง โยเกียครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งประสานสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อให้ปรับปรุงระบบการย้ายครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.4 ส่งเสริม สนับสนุนการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การเจรจาปรับโครงสร้างหนี้ และการจัดตั้งกลไกช่วยเหลือที่เป็นธรรม

3. ส่งเสริมการเรียนรู้ มีคุณธรรม

3.1 พัฒนาผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

3.2 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถส่งเสริม สนับสนุน จัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผล ตามศักยภาพ ความถนัด และความสามารถที่หลากหลายของผู้เรียนรายบุคคล

3.3 ส่งเสริมและพัฒนากิจการการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตย

3.4 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์พื้นฐาน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

3.5 ส่งเสริมการทำความดี และมีจิตอาสา

นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และนโยบายเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้ประกาศนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความปลอดภัย

1.1 ส่งเสริม สนับสนุนความปลอดภัยของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการพาผู้เรียนไปนอกสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาไปนอกสถานศึกษา

1.2 ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครือข่าย และกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

1.3 ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน ปลูกฝัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา รวมทั้ง มีระบบติดตามดูแลช่วยเหลือเพื่อไม่ให้เข้าสู่วงจรยาเสพติด

1.4 ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อสร้างองค์ความรู้ในการรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ ให้แก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้มีศูนย์รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.5 ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเป็นที่ปลอดภัย อบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

2. ด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาของผู้เรียน

2.1 ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ทั้งโรงเรียนทั่วไป โรงเรียนคุณภาพ โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรม

2.2 ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมีการจัดการศึกษาที่ยืดหยุ่น มีการบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อนำเด็กที่อยู่นอกระบบการศึกษา เด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน และเด็กกลุ่มเสี่ยงเข้าสู่ระบบการศึกษา รวมถึงดูแลช่วยเหลือเด็กไร้สัญชาติและเด็กพื้นที่ห่างไกลตามความต้องการ จำเป็นรายบุคคล

2.3 ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสเข้าถึง การศึกษา แหล่งเรียนรู้ และการฝึกอาชีพที่หลากหลายเหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้ โดยมีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการรับและให้บริการการศึกษา รวมถึงส่งต่อผู้เรียนระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานอย่างเป็นระบบ

2.4 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในศูนย์การเรียนรู้ โดยบุคคล ครอบครัว (Home School) องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ และสถานประกอบการ การบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนในพื้นที่ลักษณะพิเศษ และโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

2.5 ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งระบบแนะแนว การชี้แนะ (Coaching) การให้การศึกษา และพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ให้มีการสื่อสารทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายและผู้ปกครอง

2.6 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ให้นักเรียนจบการศึกษาภาคบังคับหรือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายในระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด ได้ศึกษาต่อและหรือประกอบอาชีพตามศักยภาพ

2.7 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) โดยเน้นการเสริมสร้างทักษะ อาชีพ และสนับสนุนการมีรายได้ระหว่างเรียน (Learn to Earn)

3. ด้านคุณภาพของผู้เรียน

3.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อปลูกฝังความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และน้อมนำ พระบรมราโชบายด้านการศึกษา ของในหลวงรัชกาลที่ 10 สู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการจัดการ เรียนรู้ของสถานศึกษา โดยบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต ได้อย่างสมดุล และนำไปสู่ความยั่งยืน

3.3 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตย ที่มีความยืดหยุ่นในสังคมร่วมสมัย

3.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีการสร้าง พัฒนา หรือจัดหาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัย และแหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตย

3.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีหลักสูตรสถานศึกษาที่ยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัด ความ สนใจ และศักยภาพของผู้เรียน

3.6 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีการต่อยอดแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาสมรรถนะสำคัญ ของผู้เรียน

3.7 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนด มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม และมีจิตสำนึกในการ อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3.8 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีการพัฒนาผู้เรียนให้ทักษะการอ่านและการเขียนในระดับ อ่านออก เขียนได้ จนถึงระดับอ่านคล่อง เขียนคล่อง เพื่อปลูกฝังนิสัยรักการอ่านอย่างยั่งยืน

3.9 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การทำความดี และมีจิตอาสา สร้างผู้นำด้วยกระบวนการลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมสภานักเรียน ชุมนุม ชมรม และการมีส่วนร่วมให้เกิดวิถีประชาธิปไตยในโรงเรียนเป็นพลเมืองที่ดี และแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

3.10 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา มีการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจตามแนวทางพหุปัญญา เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ทั้งคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษา ทักษะศิลป์ ดนตรี นาฏศิลป์ และกีฬา

3.11 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีการยกระดับสมรรถนะความฉลาดรู้ของผู้เรียนตามกรอบการประเมิน PISA 2029

3.12 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นพัฒนาการและความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยการจัดทำสมุดพกนักเรียน หรือแฟ้มสะสมงาน (Portfolio)

3.13 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีการพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อใช้ในการสะสมหน่วยกิต และผลการเรียนของผู้เรียน (Credit Bank)

4. ด้านผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้เป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และเชิงกลยุทธ์ มีทักษะในการบริหารสถานการณ์ และมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

4.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้มีความรู้ด้านภาษา เทคโนโลยีดิจิทัล มีมาตรฐานวิชาชีพ มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู และทักษะอื่นที่จำเป็นเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

4.3 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับการพัฒนาความสามารถทางภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐาน CEFR

5. ด้านบริหารจัดการ

5.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาการบริหารจัดการและการให้บริการศึกษาด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

5.3 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนแต่ละประเภท (โรงเรียนทั่วไป โรงเรียนคุณภาพ โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรม)

5.4 ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA Online) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5.5 ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาให้มีโครงสร้างพื้นฐานและแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล ที่มีความปลอดภัยให้บริการแก่ผู้เรียน ครู และบุคลากร

5.6 ส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาบริหารจัดการงบประมาณเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นปัจจุบัน ถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

5.7 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การผลิตและเผยแพร่ สื่อประชาสัมพันธ์ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5.8 ส่งเสริม สนับสนุน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเป็นระบบ เพื่อลดภาระงานด้านเอกสารและการประเมิน ลดความซ้ำซ้อนในการรายงานข้อมูล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5.9 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาด ร่มรื่น สวยงาม และปลอดภัย เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน

5.10 ส่งเสริม สนับสนุนการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การเจรจาปรับโครงสร้างหนี้ และการจัดตั้งกลไกช่วยเหลือที่เป็นธรรม

นโยบายเร่งด่วน (Quick Win)

1. ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรมและประชาธิปไตย
2. ส่งเสริมการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี และปัญญาประดิษฐ์ ที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา
3. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะแห่งอนาคต อย่างเต็มศักยภาพ โดยเน้นการเสริมสร้างทักษะอาชีพที่จำเป็น และสนับสนุนการมีรายได้ระหว่างเรียน (Learn to Earn)

ส่วนที่ 3

การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรและสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา 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 ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้สอดคล้องกับนโยบายสภาพบริบทของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง 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 การย้าย คัดเลือก การเปลี่ยนตำแหน่ง ในการดำเนินงานร่วมกับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กำหนด ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและ สถานศึกษา

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 ครอบคลุมตามองค์ประกอบที่ 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 เพื่อสามารถทดแทนอัตรากำลังคนให้กับสถานศึกษา/หน่วยงาน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

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 โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.3 ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

5.4 ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน การคงวิทยฐานะ การพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลใจ 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 ดำเนินการสรรหาคนที่มีรู้ความสามารถมีคุณภาพ เข้ามาดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจงานในแต่ละส่วนของ สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เพียงพอ นอกจากนั้นยังต้องพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่ม ศักยภาพบุคคล ส่งเสริมวิชาชีพ การสร้างขวัญกำลังใจ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตมีสติปัญญามีความ ละเอียดอ่อน และมีศักยภาพสูง หากสามารถดึงศักยภาพออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ก็จะเข้มแข็งและมีความสำเร็จ การ ดำเนินงานบุคคลในแต่ละภารกิจงานไม่ว่าจะเป็นงานอัตรากำลัง งานสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง งานเลื่อนเงินเดือน งานเลื่อนวิทยฐานะ งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ในการดำเนินงานต้องยึดหลักเกณฑ์ ระเบียบ แนวปฏิบัติในการดำเนินงาน เพื่อความถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งในบางงานมีกระบวนการขั้นตอน ซับซ้อน มีข้อมูลค่อนข้างมาก และต้องระมัดระวังในการเผยแพร่ข้อมูล ต้องให้บริการที่รวดเร็วทันตามกำหนดเวลา ดังนั้นเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีระบบ ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการเข้าใจตลาดเคลื่อนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการ บุคลากรมี ความเข้าใจกระบวนการ ให้บริการได้อย่างสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด จึงจัดทำโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล มีระบบยิ่งขึ้น ตลอดจนพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่ม การปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่วิถีใหม่วิถีคุณภาพ การนำ นวัตกรรมมาช่วยพัฒนาการดำเนินงานและการให้บริการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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 และสรรหา บุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
5. เพื่อสรรหาพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลัง ตามสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน
6. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
7. เพื่อพัฒนาจัดระบบการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถ ตรวจสอบได้

8. เพื่อส่งเสริมวิชาชีพ เพิ่มขีดความสามารถ สร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการศึกษาให้ครูครบตามเกณฑ์ และให้มีข้าราชการครูตรงตาม มาตรฐานวิชาเอกตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และมีการบริหารจัดการโรงเรียน ขนาดเล็กอย่างมีคุณภาพ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา และข้อมูลอื่น ๆ ด้านการบริหารงานบุคคล สามารถนำฐานข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิด ประสิทธิภาพต่อไป

3. มีการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เป็นไปอย่างมีระบบ เหมาะสม มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อทางราชการ

4. มีการพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคล เกิดประสิทธิภาพ ช่วยพัฒนางานด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่ การศึกษาช่วยส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงาน เต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

5. มีฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นระบบ ถูกต้อง สะดวก รวดเร็วต่อการ ค้นหา และการนำมาใช้ต่อไป

6. มีข้อมูลความต้องการและความขาดแคลนวิชาเอกของโรงเรียน เพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลัง

7. มีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้อย่างยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารบ้านเมืองที่ดี

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

9. การเลื่อนเงินเดือนเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

10. การเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบ รวดเร็ว และถูกต้อง

11. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			ไตรมาส 1 (ต.ค. - ธ.ค. 68)	ไตรมาส 2 (ม.ค. - มี.ค. 69)	ไตรมาส 3 (เม.ย. - มิ.ย. 69)	ไตรมาส 4 (ก.ค. - ก.ย. 69)	
1. จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1) การเกลี่ยอัตรากำลัง 2) จัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ครั้งที่ 1 3) จัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ครั้งที่ 2	9,005	พ.ย. 2568	ก.พ. 2569	มิ.ย. 2569	ส.ค. 2569	น.ส.ตรีทิพย์ ชูประเสริฐ
2. ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ PA	1) ประชุมคณะทำงานฯ ประเมิน PA ผอ.สพท. 2) ประเมิน PA ตำแหน่ง ผอ.ร.ร. 3) ประเมิน PA ตำแหน่ง รอง ผอ.สพท. 4) ประเมิน PA ตำแหน่งศึกษานิเทศก์	31,420	-	มี.ค. 2569	-	ก.ย. 2569	นางวินิตยา เสดพงศ์
3. ประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่สายงานบริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์	1) ประเมินฯ ผู้บริหารสถานศึกษา (6 เดือนแรก) 2) ประเมินฯ ผู้บริหารสถานศึกษา (6 เดือนหลัง) 3) ประเมินฯ ศึกษานิเทศก์ (6 เดือนแรก) 4) ประเมินฯ ศึกษานิเทศก์ (6 เดือนหลัง)	12,920	ธ.ค. 2568	ม.ค., มี.ค. 2569	-	ก.ค. 2569	น.ส.รัชชา นาคมุสิก
4. สอดคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา	1) ประกาศรับสมัคร 2) ประเมินประวัติและผลงาน 3) ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบ 4) ดำเนินการสอบข้อเขียน 5) ดำเนินการสอบสัมภาษณ์ 6) ประกาศผล	140,800	-	-	-	ก.ค. - ก.ย. 2569	นางลำยอง ทองเสน

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			ไตรมาส 1 (ต.ค. - ธ.ค. 68)	ไตรมาส 2 (ม.ค. - มี.ค. 69)	ไตรมาส 3 (เม.ย. - มิ.ย. 69)	ไตรมาส 4 (ก.ค. - ก.ย. 69)	
5. สรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5.1 สอบคัดเลือกศึกษานิเทศก์ 5.2 สรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ 5.3 สอบคัดเลือกตำแหน่งครูผู้ช่วยกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ (ว 6) 5.4 สอบแข่งขันตำแหน่งครูผู้ช่วย (ว 14)	1) ประกาศรับสมัคร 2) ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร 3) ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ 4) ประเมินประวัติและผลงาน 5) เก็บตัวคณะกรรมการออกข้อสอบ/จัดทำข้อสอบ 6) ดำเนินการสอบข้อเขียน ภาค ก, ข 7) สอบสัมภาษณ์ 8) ประกาศผล	735,390	-	-	เม.ย. - พ.ค. 2569	ก.ค. 2569	นางลำยอง ทองเสน น.ส.รุ่งนภา นวสกุล
6. ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/พนักงานราชการ 6.1 ย้ายผู้บริหารสถานศึกษา 6.2 ย้ายข้าราชการครู	1) แจ้งหลักเกณฑ์ และปฏิทิน 2) รวบรวมคำร้องขอย้าย 3) จัดทำข้อมูลย้ายผู้บริหารสถานศึกษา 4) จัดทำข้อมูลย้ายข้าราชการครู 5) ตรวจสอบข้อเท็จจริงย้ายกรณีพิเศษ 6) ประชุมพิจารณากลับกรองย้าย 7) เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา 8) ส่งแต่งตั้ง (ย้าย)/แจ้งสถานศึกษา	56,580	ต.ค. 2568	มี.ค. 2569	เม.ย. 69	ส.ค. - ก.ค. 2569	น.ส.รุ่งนภา นวสกุล น.ส.รัชชา นาคมุสิก
7. ประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือน	1) ประชุมกรรมการจัดเก็บข้อมูล 2) จัดเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงานจากสภาพจริง 3) ประชุมจัดทำข้อมูลผลการปฏิบัติงาน 4) ประชุมกรรมการจัดสรรวงเงิน 5) ประชุมพิจารณาเลื่อนเงินเดือน	127,410	ต.ค. 2568	มี.ค. 2569	-	ก.ย. 2569	นางจารุวรรณ ญ นคร

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			ไตรมาส 1 (ต.ค. - ธ.ค. 68)	ไตรมาส 2 (ม.ค. - มี.ค. 69)	ไตรมาส 3 (เม.ย. - มิ.ย. 69)	ไตรมาส 4 (ก.ค. - ก.ย. 69)	
8. ประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1) แจ้งลูกจ้างรายงานผลการปฏิบัติงาน 2) คณะกรรมการดำเนินการประเมินฯ 3) ประชุมสรุปผลการประเมิน	700	-	มี.ค. 2569	-	ก.ย. 2569	น.ส.ศิริญา น้อยมา
9. เสนอขอ/จัดสรร/รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	1) แจ้งหลักเกณฑ์และกำหนดการส่งคำขอ 2) ตรวจสอบคุณสมบัติ 3) ดำเนินการบันทึกข้อมูลในโปรแกรม 4) ประชุมกลั่นกรองการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชย์ฯ 5) ประชุมพิจารณาจัดสรรเครื่องราชย์ฯ 6) รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ต่ำกว่าชั้นสายสะพาย	22,485	ธ.ค. 2568	-	ก.ค. 2569		น.ส.ชฎาภรณ์ บุญกาญจน์
10. จัดทำข้อมูลระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS)	1) ประชุมชี้แจงการดำเนินงาน 2) ประสานงานกับคณะกรรมการ 3) นำเข้าข้อมูล ปรับปรุง และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล	1,400	ธ.ค. 2568	มี.ค. 2569	มิ.ย. 2569	ก.ย. 2569	น.ส.ตรีทิพย์ ชูประเสริฐ
11. ประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	1) กำหนดวันประชุม 2) เชิญคณะกรรมการประชุม 3) จัดทำวาระการประชุม 4) ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ 5) จัดทำรายงานการประชุม	333,600	ต.ค.-ธ.ค. 2568	ม.ค.-มี.ค. 2569	เม.ย.-มิ.ย. 2569	ก.ค.-ก.ย. 2569	นางจรรุวรรณ ณ นคร ว่าที่ ร.ต.หญิงชัยพร ชื่นแดง
รวม 11 กิจกรรม		1,471,710					

ส่วนที่ 5

การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

การปฏิบัติงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จะเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ จะมีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลของการดำเนินการและสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดกรอบแนวทางในการติดตามและการรายงานผลการประเมินไว้ดังนี้

1. การติดตามผลการดำเนินงานของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาสและรายปี เพื่อใช้ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
2. การรายงานผลการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประจำปีงบประมาณ 2569 เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ภาคผนวก

๑๖. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ภายใต้แผนงาน	พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
กลุ่ม/หน่วยที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางลำยอง ทองเสน, นางจารุวรรณ ณ นคร, นางวินิตยา เสดพงศ์,นางสาว รุ่งนภา นวสกุล, นางสาวรัชชา นาคมุสิก, นางสาวตรีทิพย์ ชูประเสริฐ, นางสาวศิรินยา น้อยมา, นางสาวชฎาภรณ์ บุญกาญจน์
สนองนโยบายรัฐบาล	การบริหารภาครัฐ การปฏิรูปกฎหมาย
สนองนโยบาย/จุดเน้น ศธ.	ที่ ๒ ครูดี มีคุณภาพ
สนองนโยบาย/จุดเน้น สพฐ.	การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
สนองนโยบายเร่งด่วน (Quick Win)	ที่ ๑ ลดภาระงานครู ข้อ ๑.๑ ลดภาระงานที่ไม่จำเป็นและไม่เชื่อมโยงกับการสอน อาทิ งาน พัสดุ งานการเงิน และงานธุรการ เพื่อให้ครูมีเวลาจัดการเรียน การสอนและพัฒนาตนเอง ที่ ๒ เพิ่มสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ ๒.๒ ดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง โยกย้ายครูและบุคลากร ทางการศึกษาตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดถือตามหลักธรร มาภิบาล มีความโปร่งใส และประสานสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อให้ปรับปรุง ระบบการย้ายครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
สนองนโยบาย สพม.สุภาพ	ที่ ๔ ด้านผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา
สนองกลยุทธ์ สพม.สุภาพ	ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัด การศึกษา

สนองยุทธศาสตร์การศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างกลไกและบูรณาการเครือข่ายความร่วมมือ
สนองยุทธศาสตร์การศึกษาจังหวัดชุมพร ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูง ตรงตาม
มาตรฐานวิชาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงาน

ลักษณะโครงการ

☒ โครงการที่ใช้งบประมาณ ☐ โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

วิธีดำเนินงาน

☒ ดำเนินการเอง ☐ จัดจ้าง

ส่วนที่ ๑ ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : M1

(หลัก) ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) เป้าหมาย ข้อ ๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนอง
ความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

(๒) ประเด็น ที่ ๔ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๔.๑ ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการ
อย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส

(หลัก) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น () การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ
(๑) เป้าหมายระดับประเด็น (Y๒) ข้อ ๒ ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ ข้อ ๒๐.๔ การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

ความสอดคล้องห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ของเป้าหมายแผนแม่บทย่อย

(หลัก) ชื่อองค์ประกอบ : ผู้สอน (ครู/อาจารย์)

ชื่อปัจจัย : อัตรากำลังครู/ผู้สอนสอดคล้องต่อความต้องการของประเทศ

ส่วนที่ ๒ สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

๒.๑ หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงแผนแม่บทประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ล้วนมุ่งเน้นให้เกิดการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของประเทศอย่างเป็นระบบและยั่งยืน เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๗๐ และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะส่งผลให้การดำเนินนโยบายและยุทธศาสตร์ดังกล่าวประสบผลสำเร็จ คือ บุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร การบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เพียงพอ ตลอดจนการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรเกิดความเข้มแข็งและบรรลุเป้าหมายตามภารกิจที่กำหนดไว้

การดำเนินงานบุคคลในแต่ละภารกิจไม่ว่าจะเป็นงานอัตรากำลัง งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งงานเลื่อนเงินเดือน งานเลื่อนวิทยฐานะ และงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ต้องยึดหลักเกณฑ์ ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะการยึดมั่นในระบบคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ อย่างไรก็ตามงานด้านบุคคลหลายๆ งานมีขั้นตอนและกระบวนการที่ซับซ้อน รวมถึงมีข้อมูลจำนวนมากที่ต้องตรวจสอบให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ทันตามเวลา และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด

ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จึงจัดทำโครงการนี้ขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลมีความเข้มแข็ง เป็นระบบ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่วิถีใหม่วิถีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ “เรียนดี มีคุณธรรม”

๒.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดมีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพียงพอกับจำนวนนักเรียน ห้องเรียน ตามเกณฑ์ และมาตรฐานวิชาเอก ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
๒. เพื่อจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อมูลอื่น ๆ ด้านการบริหารงานบุคคล สามารถนำฐานข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ
๓. เพื่อสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ อัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวทดแทนอัตรากำลังที่ว่างในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลนให้ตรงกับความต้องการ
๔. เพื่อให้การประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อพัฒนาการศึกษาในระยะเวลา ๑ ปี สายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานนิเทศการศึกษา เป็นไปตามข้อตกลงเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ สพฐ.กำหนด
๕. เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. และระเบียบที่เกี่ยวข้อง และการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด
๖. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น
๗. เพื่อให้องค์คณะบุคคล (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๓ เป้าหมาย

๑. เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

๑. สถานศึกษาในสังกัดมีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล ครอบคลุมทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน
๓. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง และลูกจ้างชั่วคราวตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ สพฐ. และ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ว่างในสถานศึกษาได้ครบชั้นตามมาตรฐานวิชาเอกที่ขาดแคลนและตรงตามความต้องการ
๔. ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งได้รับการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อพัฒนาการศึกษาในระยะเวลา ๑ ปี ตามหลักเกณฑ์ที่ สพฐ. กำหนด
๕. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ดำเนินการตาม กฎ ก.ค.ศ. และระเบียบที่เกี่ยวข้องครบถ้วน โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ทันเวลา และข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ตามระเบียบที่กำหนด
๖. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาวิชาชีพ สามารถมีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๗. องค์คณะบุคคล (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) มีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรมในการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารงานบุคคล และดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๒. เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร นำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการไปใช้ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและข้อมูลพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลและพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

๓. สถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลัง ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และได้รับการย้าย บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนตรงตามความจำเป็น และความต้องการ ทันตามกำหนดเวลา

๔. ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ที่ได้รับการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อพัฒนาการศึกษาในระยะเวลา ๑ ปี มีสมรรถนะในการบริหารจัดการศึกษาและการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ตามเป้าหมายของ สพฐ.

๕. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

๖. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

๗. อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพิจารณาอนุมัติ เห็นชอบ และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย

๒.๔ ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการปิดช่องว่างของเป้าหมาย

การดำเนินการตามโครงการมีส่วนในการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน มีความรู้ ทักษะ เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ในศตวรรษที่ ๒๑

๒.๕ ผลที่คาดว่าจะเกิด

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการศึกษาให้ครูครบตามเกณฑ์ มีข้าราชการครูตรงตามมาตรฐานวิชาเอกตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด รวมทั้งบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อมูลอื่น ๆ ด้านการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบ ถูกต้อง

เป็นปัจจุบัน สะดวกรวดเร็วต่อการสืบค้น สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ วางแผนและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาลและหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี และมีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ บัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก บัญชีผู้ได้รับการสรรหาที่สามารถรองรับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งว่างให้กับสถานศึกษาอย่างเพียงพอ

๔. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีผลการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อพัฒนาการศึกษาในระยะเวลา ๑ ปี สายงานผู้บริหารสถานศึกษาและสายงานนิเทศการศึกษา เป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

๕. สถานศึกษาในสังกัดดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. และระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาถูกต้องตามขั้นตอน

๖. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ และสามารถยื่นขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA)

๗. ยกระดับคุณภาพระบบการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และสร้างความเชื่อมั่นต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๖ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

ที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
	ตัวชี้วัดความสำเร็จตามโครงการ เชิงปริมาณ	
๑	สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งมีแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และตรงตามมาตรฐานวิชาเอก ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	๖๖ โรงเรียน
๒	ร้อยละของจำนวนฐานข้อมูลบุคลากรที่สมบูรณ์และพร้อมใช้งาน (HRMS)	ร้อยละ ๑๐๐
๓	ร้อยละของอัตรากำลังในสถานศึกษาที่ได้รับการจัดสรร และดำเนินการสรรหาได้แล้วเสร็จตามเกณฑ์กำลังอัตรากำลัง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	ร้อยละ ๑๐๐
๔	ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา ที่ได้รับการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อพัฒนาการศึกษาในระยะเวลา ๑ ปี ผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่ สพฐ. กำหนด	ร้อยละ ๑๐๐
๕	ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	ร้อยละ ๑๐๐
๖	ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยื่นขอรับการประเมินเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ และผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐
๗	ร้อยละของจำนวนเรื่องการบริหารงานบุคคลที่เสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณานุมัติหรือให้ความเห็นชอบเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕

ที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
	เชิงคุณภาพ	
๑	สถานศึกษามีการบริหารจัดการอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีความเหมาะสมกับขนาดสถานศึกษาและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาเอก	
๒	กลุ่มบริหารงานบุคคลใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๓	กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด	
๔	ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ มีผลการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อการบริหารการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ	
๕	การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ.	
๖	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะได้อย่างถูกต้อง	
๗	การดำเนินงานของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	

๒.๗ กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จำนวน ๓,๒๔๔ คน บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) จำนวน ๓๘ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๕ คน พนักงานราชการ ๘๗ คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๖๒ คน

๒.๘ ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)

ส่วนที่ ๓ กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 – M5

๓.๑ งบประมาณ ทั้งสิ้น ๑,๔๗๑,๗๑๐ บาท แยกเป็น

๑. งบประมาณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน ๖๔๖,๗๑๐ บาท
๒. งบประมาณสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน - บาท
๓. งบประมาณอื่น ๆ (ระบุ) ค่าธรรมเนียมสมัครสอบ จำนวน ๘๒๕,๐๐๐ บาท
 - ๑) สอบคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา (๘๐ คน x ๑,๐๐๐ บาท) เป็นเงิน ๘๐,๐๐๐ บาท
 - ๒) สรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ (๘๕ คน x ๕๐๐ บาท) เป็นเงิน ๔๒,๕๐๐ บาท
 - ๓) สอบคัดเลือกครูผู้ช่วย (ว ๑๖) (๒๐๐ คน x ๕๐๐ บาท) เป็นเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท
 - ๔) สอบแข่งขันครูผู้ช่วย (ว ๑๔) (๑,๑๘๕ คน x ๕๐๐ บาท) เป็นเงิน ๕๙๒,๕๐๐ บาท

๓.๒ กิจกรรมหลัก/งบประมาณ

ที่	กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)				ผู้รับผิดชอบ
		สพท.	สพฐ.	อื่นๆ	รวม	
๑	จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๙,๐๐๕	-	-	๙,๐๐๕	ตรีทิพย์
๒	ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ PA	๓๑,๔๒๐	-	-	๓๑,๔๒๐	วินิตยา
๓	ประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่สายงานบริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์	๑๒,๙๒๐	-	-	๑๒,๙๒๐	รชศา
๔	สอบคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา	๕๐,๘๐๐	-	๙๐,๐๐๐	๑๔๐,๘๐๐	ลำยอง
๕	สรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา - สรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ - สอบแข่งขัน/คัดเลือก ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย	๓๙๐	-	๗๓๕,๐๐๐	๗๓๕,๓๙๐	ลำยอง/ รุ่งนภา/รชศา
๖	ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/พนักงานราชการ	๕๖,๕๘๐	-	-	๕๖,๕๘๐	ลำยอง/ รุ่งนภา/รชศา
๗	ประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือน	๑๒๗,๔๑๐	-	-	๑๒๗,๔๑๐	จารุวรรณ
๘	ประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษา	๗๐๐	-	-	๗๐๐	ศิรินยา
๙	เสนอขอ/จัดสรร/การรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	๒๒,๔๘๕	-	-	๒๒,๔๘๕	ชฎาภรณ์
๑๐	ประชุมจัดทำข้อมูลระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRMS	๑,๔๐๐	-	-	๑,๔๐๐	ตรีทิพย์
๑๑	ประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	๓๓๓,๖๐๐	-	-	๓๓๓,๖๐๐	นฤมล
	รวมเป็นเงิน	๖๔๖,๗๑๐	-	๘๒๕,๐๐๐	๑,๔๗๑,๗๑๐	

๓.๓ รายละเอียดการใช้งบประมาณ

ที่	กิจกรรมหลัก	งบประมาณที่ใช้	งบประมาณจำแนกตามหมวดรายจ่าย		
			ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ
๑	จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๙,๐๐๕	-	๙,๐๐๕	-
๒	ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ PA	๓๑,๔๒๐	-	๒๘,๔๒๐	๓,๐๐๐
๓	ประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่สายงานบริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์	๑๒,๙๒๐	-	๑๒,๙๒๐	-
๔	สอบคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา	๑๔๐,๘๐๐	๒๒,๐๐๐	๑๑๓,๘๐๐	๕,๐๐๐
๕	สรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๗๓๕,๓๙๐	๑๗๒,๗๐๐	๔๑๒,๖๙๐	๑๕๐,๐๐๐

ที่	กิจกรรมหลัก	งบประมาณ ที่ใช้	งบประมาณจำแนกตามหมวดรายจ่าย		
			ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ
๖	ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/ พนักงานราชการ	๕๖,๕๘๐	-	๕๖,๕๘๐	-
๗	ประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือน	๑๒๗,๔๑๐	-	๑๒๗,๔๑๐	-
๘	ประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษา	๗๐๐	-	๗๐๐	-
๙	เสนอขอ/จัดสรร/การรับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์	๒๒,๔๘๕	-	๒๒,๔๘๕	-
๑๐	ประชุมจัดทำข้อมูลระบบบริหารทรัพยากร บุคคล HRMS	๑,๔๐๐	-	๑,๔๐๐	-
๑๑	ประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา	๓๓๓,๖๐๐	-	๓๓๐,๖๐๐	๓,๐๐๐
รวมเป็นเงิน		๑,๔๗๑,๗๑๐	๑๙๔,๗๐๐	๑,๑๑๖,๐๑๐	๑๖๑,๐๐๐

๓.๔ แผนการปฏิบัติงาน และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท) ๔ ไตรมาส
	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๘)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๙)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๙)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๙)	
กิจกรรมที่ ๑ : จัดทำแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา <u>๑) การเกลี่ยอัตรากำลัง</u> - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท (๖ ครั้ง) <u>๒) จัดบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.๒) ครั้งที่ ๑</u> - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๗ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท - ค่าอาหารกลางวัน ๑๗ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท (๓ ครั้ง) <u>๓) จัดบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.๒) ครั้งที่ ๒</u> - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๔๕ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	๑,๔๐๐	๗๐๐	๗๐๐	๑,๔๐๐	๔,๒๐๐
รวมเป็นเงินกิจกรรมที่ ๑	๔,๖๓๐	๒,๒๗๕	๗๐๐	๑,๔๐๐	๙,๐๐๕
กิจกรรมที่ ๒ : ประเมินตำแหน่งและวิทย ฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ PA <u>๑) ประชุมคณะทำงาน ฯ ประเมิน ผอ.สพท.</u> - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๐ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท (๓ ครั้ง)	-	๔,๒๐๐	-	-	๔,๒๐๐

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท) ๔ ไตรมาส
	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๘)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๙)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๙)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๙)	
- ค่าอาหารกลางวัน ๒๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท (๓ ครั้ง)	-	๗,๒๐๐	-	-	๗,๒๐๐
- ค่าวัสดุ	-	๓,๐๐๐	-	-	๓,๐๐๐
<u>๒) ประเมิน PA ตำแหน่ง ผอ.ร.ร.</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๖๖ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	-	-	๔,๖๒๐	๔,๖๒๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๖๖ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท	-	-	-	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐
<u>๓) ประเมิน PA ตำแหน่ง รอง ผอ.สพท.</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๖ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	-	-	๒๑๐	๒๑๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๖ คน ๆ ละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท	-	-	-	๗๒๐	๗๒๐
- ค่าพาหนะ/ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ๒ คน คนละ ๕๐๐ บาท	-	-	-	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐
<u>๔) ประเมิน PA ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	-	-	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 ๒	-	๑๔,๔๐๐	-	๑๗,๐๒๐	๓๑,๔๒๐
กิจกรรมที่ ๓ : ประเมินสัมฤทธิ์ผลการ ปฏิบัติงานในหน้าที่สายงานบริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์					
<u>๑) ประเมินฯ ผู้บริหารสถานศึกษา (๖ เดือน แรก)</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๖ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	-	๙๑๐	-	๙๑๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๒๖ คน ๆ ละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท	-	-	๓,๑๒๐	-	๓,๑๒๐
- ค่าพาหนะ/ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ๒ คน ๆ ละ ๕๐๐ บาท	-	-	๑,๐๐๐	-	๑,๐๐๐
<u>๒) ประเมินฯ ผู้บริหารสถานศึกษา (๖ เดือน หลัง)</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๗ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	๕๙๕	-	-	-	๕๙๕
- ค่าอาหารกลางวัน ๑๗ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท	๒,๐๔๐	-	-	-	๒,๐๔๐

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท) ๔ ไตรมาส
	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๘)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๙)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๙)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๙)	
- ค่าพาหนะ/ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ๒ คน ๆ ละ ๕๐๐ บาท	๑,๐๐๐	-	-	-	๑,๐๐๐
<u>๓) ประเมินฯ ศึกษาวิเคราะห์ (๖ เดือนแรก)</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๒ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	-	-	๔๒๐	๔๒๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๑๒ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท	-	-	-	๑,๔๔๐	๑,๔๔๐
- ค่าพาหนะ/ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ๑ คน ๆ ละ ๕๐๐ บาท	-	-	-	๕๐๐	๕๐๐
<u>๔) ประเมินฯ ศึกษาวิเคราะห์ (๖ เดือนหลัง)</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๙ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	๓๑๕	-	-	๓๑๕
- ค่าอาหารกลางวัน ๙ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท	-	๑,๐๘๐	-	-	๑,๐๘๐
- ค่าพาหนะ/ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ๑ คน ๆ ละ ๕๐๐ บาท	-	๕๐๐	-	-	๕๐๐
รวมเป็นเงินกิจกรรมที่ ๓	๓,๖๓๕	๑,๘๙๕	๕,๐๓๐	๒,๓๖๐	๑๒,๙๒๐
กิจกรรมที่ ๔ : สอบคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา					
<u>๑) รับสมัคร</u>	-	-	๕,๒๕๐	-	๕,๒๕๐
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๕ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท (๕ วัน)	-	-	๙,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๑๕ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท (๕ วัน)	-	-	-	-	-
<u>๒) ประเมินประวัติและผลงาน</u>					
- 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 ๘๐๐ บาท (๒ วัน)	-	-	๘,๐๐๐	-	๘,๐๐๐
<u>๓) ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบ</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๕๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	-	๑,๒๕๐	-	๑,๒๕๐
<u>๔) ดำเนินการสอบคัดเลือก (สอบข้อเขียน)</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๔๐ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	-	-	๒,๘๐๐	๒,๘๐๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๔๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐
- ค่าตอบแทน จำนวน ๔๐ คน ๆ ละ ๔๐๐ บาท	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท) ๔ ไตรมาส
	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๘)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๙)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๙)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๙)	
๕) ดำเนินการคัดเลือก (สอบสัมภาษณ์)					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๐ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	-	-	๑,๔๐๐	๑,๔๐๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๒๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
- ค่าตอบแทน จำนวน ๒๐ คน ๆ ละ ๓๐๐ บาท	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐
- ค่าวัสดุ กิจกรรมที่ ๔	-	-	-	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐
- ค่าจ้างออกข้อสอบ	-	-	-	๗๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐
รวมเป็นเงินกิจกรรมที่ ๔	-	-	๒๗,๓๐๐	๑๑๓,๕๐๐	๑๔๐,๘๐๐
กิจกรรมที่ ๕ : สรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง บุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
๕.๑ สอบคัดเลือกศึกษานิเทศก์					
๑) รับสมัคร					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๒ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท (๒ วัน)	๑,๖๘๐	-	-	-	๑,๖๘๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๑๒ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท (๒ วัน)	๒,๘๘๐	-	-	-	๒,๘๘๐
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
๕.๒ สรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ					
๑) รับสมัคร					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๕ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท (๒ วัน)	-	๒,๑๐๐	-	-	๒,๑๐๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๑๕ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท (๒ วัน)	-	๓,๖๐๐	-	-	๓,๖๐๐
๒) ประเมินประวัติและผลงาน					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๕ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท (๒ วัน)	-	๒,๑๐๐	-	-	๒,๑๐๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๑๕ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท (๒ วัน)	-	๓,๖๐๐	-	-	๓,๖๐๐
๓) ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบ					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๘๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	๒,๘๐๐	-	-	๒,๘๐๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๘๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท	-	๙,๖๐๐	-	-	๙,๖๐๐

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท) ๔ ไตรมาส
	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๘)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๙)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๙)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๙)	
๔) เก็บตัวคณะกรรมการออกข้อสอบ/จัดทำข้อสอบ					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๖ คนๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	๑,๘๒๐	-	-	๑,๘๒๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๒๖ คน ๆ ละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท	-	๓,๑๒๐	-	-	๓,๑๒๐
- ค่าตอบแทน จำนวน ๑๒ คน ๆ ละ ๕๐๐ บาท	-	๖,๐๐๐	-	-	๖,๐๐๐
- ค่าออกข้อสอบ ๑๕๐ ข้อ ๆ ละ ๕๐ บาท	-	๗,๕๐๐	-	-	๗,๕๐๐
๕) สอบข้อเขียน ภาค ก ภาค ข					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๘๐ คน คนละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	๕,๖๐๐	-	-	๕,๖๐๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๘๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท	-	๙,๖๐๐	-	-	๙,๖๐๐
- ค่าตอบแทน จำนวน ๘๐ คน ๆ ละ ๔๐๐ บาท	-	๓๒,๐๐๐	-	-	๓๒,๐๐๐
๖) สอบสัมภาษณ์					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๒ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	๑,๕๔๐	-	-	๑,๕๔๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๒๒ คน ๆ ละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท	-	๒,๖๔๐	-	-	๒,๖๔๐
- ค่าตอบแทน จำนวน ๒๒ คน ๆ ละ ๓๐๐ บาท	-		-	-	
- ค่าวัสดุ /อุปกรณ์	-		-	-	
๕.๓ สอบคัดเลือกตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ (ว๑๖)	-	๖,๖๐๐	-	-	๖,๖๐๐
	-	๑๕,๐๐๐	-	-	๑๕,๐๐๐
๑) รับสมัคร					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๕ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท (๒ วัน)	-	๓,๕๐๐	-	-	๓,๕๐๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๒๕ คน ๆ ละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท (๒ วัน)	-	๖,๐๐๐	-	-	๖,๐๐๐
๒) ประเมินประวัติและผลงาน					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๑ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท (๒ วัน)	-	๒,๙๔๐	-	-	๒,๙๔๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๒๑ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท (๒ วัน)	-	๕,๐๔๐	-	-	๕,๐๔๐
๓) ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบ					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๘๐ คน คนละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	๒,๘๐๐	-	-	๒,๘๐๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๘๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท	-	๙,๖๐๐	-	-	๙,๖๐๐
๔) สอบข้อเขียน ภาค ก ภาค ข					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๘๐ คนๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	๕,๖๐๐	-	-	๕,๖๐๐

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท) ๔ ไตรมาส
	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๘)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๙)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๙)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๙)	
- ค่าอาหารกลางวัน ๘๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท	-	๙,๖๐๐	-	-	๙,๖๐๐
- ค่าตอบแทน จำนวน ๘๐ คน ๆ ละ ๔๐๐ บาท	-	๓๒,๐๐๐	-	-	๓๒,๐๐๐
<u>๕) สอบสัมภาษณ์</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๗ คนๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	๑,๘๙๐	-	-	๑,๘๙๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๒๗ คน ๆ ละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท	-	๓,๒๔๐	-	-	๓,๒๔๐
- ค่าตอบแทน จำนวน ๒๗ คน ๆ ละ ๓๐๐ บาท	-	๘,๑๐๐	-	-	๘,๑๐๐
- ค่าวัสดุ/อุปกรณ์	-	๓๕,๐๐๐	-	-	๓๕,๐๐๐
๕.๔ สอบแข่งขันตำแหน่งครูผู้ช่วย (ว๑๔)					
<u>๑) รับสมัคร</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๔๕ คน คนละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท (๒ วัน)	-	-	-	๖,๓๐๐	๖,๓๐๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๔๕ คน ๆ ละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท (๒ วัน)	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐
<u>๒) ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบ</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๒๐ คน คนละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	-	-	๔,๒๐๐	๔,๒๐๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๑๒๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท	-	-	-	๑๔,๔๐๐	๑๔,๔๐๐
<u>๓) จ้างออกข้อสอบ/จัดทำข้อสอบ</u>					
- ค่าจ้างสถาบันอุดมศึกษาออกข้อสอบ/ ประมวลผลการสอบ	-	-	-	๑๗๐,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐
<u>๔) สอบข้อเขียน ภาค ก ภาค ข</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๒๐ คน มื้อละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท (๒ วัน)	-	-	-	๑๖,๘๐๐	๑๖,๘๐๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๑๒๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท (๒ วัน)	-	-	-	๒๘,๘๐๐	๒๘,๘๐๐
- ค่าตอบแทน จำนวน ๑๒๐ คน ๆ ละ ๔๐๐ บาท (๒ วัน)	-	-	-	๙๖,๐๐๐	๙๖,๐๐๐
<u>๕) สอบสัมภาษณ์</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๘๐ คน คนละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	-	-	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๘๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐
- ค่าตอบแทน จำนวน ๘๐ คน ๆ ละ ๓๐๐ บาท	-	-	-	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐
- ค่าวัสดุ/อุปกรณ์	-	-	-	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐
รวมเป็นเงินกิจกรรมที่ ๕	๘,๓๖๐	๒๔๐,๕๓๐	-	๔๘๖,๕๐๐	๗๓๕,๓๙๐
กิจกรรมที่ ๖ : ย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา/พนักงานราชการ					

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท) ๔ ไตรมาส
	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๘)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๙)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๙)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๙)	
<u>๑) จัดทำข้อมูลย้ายผู้บริหารสถานศึกษา</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๕ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท (๒ วัน/ครั้ง)	๓,๕๐๐	-	-	๓,๕๐๐	๗,๐๐๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๒๕ คน ๆ ละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท (๒ วัน/ครั้ง)	๖,๐๐๐	-	-	๖,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
<u>๒) ประชุมกลั่นกรองย้ายผู้บริหารสถานศึกษา</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๒ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	๘๔๐	-	-	๘๔๐	๑,๖๘๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๑๒ คน ๆ ละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท	๑,๔๔๐	-	-	๑,๔๔๐	๒,๘๘๐
<u>๓) จัดทำข้อมูลย้ายครู</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๕๐ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	๓,๕๐๐	-	๓,๕๐๐	๗,๐๐๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๕๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท	-	๖,๐๐๐	-	๖,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
<u>๔) ประชุมกลั่นกรองย้ายครู</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๒ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	๘๔๐	-	๘๔๐	๑,๖๘๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๑๒ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท	-	๑,๔๔๐	-	๑,๔๔๐	๒,๘๘๐
<u>๕) ประชุมกลั่นกรองย้ายครูการย้ายกรณีพิเศษ</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๒ คน ๆ ละ ๒ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	๘๔๐	-	๘๔๐	๑,๖๘๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๑๒ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท	-	๑,๔๔๐	-	๑,๔๔๐	๒,๘๘๐
<u>๖) ประชุมกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงการย้ายกรณีพิเศษ</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๗ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	๒๔๕	๒๔๕	๒๔๕	๒๔๕	๙๘๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๗ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท	๘๔๐	๘๔๐	๘๔๐	๘๔๐	๓,๓๖๐
<u>๗) ประชุมกลั่นกรองย้ายพนักงานราชการ</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๘ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	๕๖๐	-	-	-	-
รวมเป็นเงินกิจกรรมที่ ๖	๑๓,๔๒๕	๑๕,๑๔๕	๑,๐๘๕	๒๖,๙๒๕	๕๖,๕๘๐
กิจกรรมที่ ๗ : ประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือน					
<u>๑) ประชุมคณะทำงานจัดทำเกณฑ์พิจารณาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา</u>					

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท) ๔ ไตรมาส
	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๘)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๙)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๙)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๙)	
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	๗๐๐	-	๗๐๐	๑,๔๐๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๒๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท	-	๒,๔๐๐	-	๒,๔๐๐	๔,๘๐๐
<u>๒) ประชุมกรรมการจัดเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงาน</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	๗๐๐	-	๗๐๐	๑,๔๐๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๒๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท	-	๒,๔๐๐	-	๒,๔๐๐	๔,๘๐๐
<u>๓) จัดเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงาน จากสภาพจริง</u>					
- ค่าเบี้ยเลี้ยง ๖ คน ๆ ละ ๒๔๐ บาท ๔ วัน	-	๕,๗๖๐	-	๕,๗๖๐	๑๑,๕๒๐
- ค่าพาหนะ/ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ๖๖ โรงเรียน โรงเรียนละ ๕๐๐ บาท	-	๓๓,๐๐๐	-	๓๓,๐๐๐	๖๖,๐๐๐
- ค่าที่พัก จำนวน ๖ คน ๆ ละ ๒ วัน ๆ ละ ๘๐๐ บาท	-	๙,๖๐๐	-	๙,๖๐๐	๑๙,๒๐๐
<u>๔) ประชุมคณะกรรมการจัดทำข้อมูลผลการปฏิบัติงาน</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๓๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	๑,๐๕๐	-	๑,๐๕๐	๒,๑๐๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๓๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท	-	๓,๖๐๐	-	๓,๖๐๐	๗,๒๐๐
<u>๕) ประชุมกรรมการจัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือน</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	๗๐๐	-	๗๐๐	๑,๔๐๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๒๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท	-	๒,๔๐๐	-	๒,๔๐๐	๔,๘๐๐
<u>๖) ประชุมพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๘ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	๖๓๐	-	-	-	๖๓๐
- ค่าอาหารกลางวัน ๑๘ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท	๒,๑๖๐	-	-	-	๒,๑๖๐
รวมเป็นเงินกิจกรรมที่ ๗	๒,๗๙๐	๖๒,๓๑๐	-	๖๒,๓๑๐	๑๒๗,๔๑๐
กิจกรรมที่ ๘ : ประเมินผลการปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานใน สพท.					
<u>๑) ประชุมกรรมการประเมินฯ</u>					
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	-	๓๕๐	-	๓๕๐	๗๐๐
รวมเป็นเงินกิจกรรมที่ ๘	-	๓๕๐	-	๓๕๐	๗๐๐

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท) ๔ ไตรมาส
	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๘)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๙)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๙)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๙)	
กิจกรรมที่ ๙ : เสนอขอ/จัดสรร/การรับ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ <u>๑) รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์</u> - ค่าที่พัก ๕ คน ๆ ละ ๒ วัน ๆ ละ ๘๐๐ บาท - ค่าเบี้ยเลี้ยง ๕ คน ๆ ละ ๓ วัน ๆ ละ ๒๔๐ บาท - ค่าชุดเชยน้ำมัน <u>๒) ประชุมพิจารณาจัดสรรเครื่องราช</u> <u>อิสริยาภรณ์</u> - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๕ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท - ค่าอาหารกลางวัน ๑๕ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๒๐ บาท <u>๓) ประชุมกลั่นกรองการเสนอขอพระราชทาน</u> <u>เครื่องราชอิสริยาภรณ์</u> - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๖ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	๘,๐๐๐ ๓,๖๐๐ ๘,๐๐๐ ๕๒๕ ๑,๘๐๐ ๕๖๐	-	-	-	๘,๐๐๐ ๓,๖๐๐ ๘,๐๐๐ ๕๒๕ ๑,๘๐๐ ๕๖๐
รวมเป็นเงินกิจกรรมที่ ๙	๒๒,๔๘๕	-	-	-	๒๒,๔๘๕
กิจกรรมที่ ๑๐ : ประชุมจัดทำข้อมูลระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล HRMS - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๐ คน ๆ ละ ๑ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท (๒ วัน/ครั้ง)	๓๕๐	๓๕๐	๓๕๐	๓๕๐	๑,๔๐๐
รวมเป็นเงินกิจกรรมที่ ๑๐	๓๕๐	๓๕๐	๓๕๐	๓๕๐	๑,๔๐๐
กิจกรรมที่ ๑๑ : ประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา - 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 ๗,๒๐๐ ๗,๒๐๐ ๗,๒๐๐ ๒๑,๗๕๐ ๓๘,๗๐๐ ๓,๖๐๐ ๑,๕๐๐	๔,๒๐๐ ๗,๒๐๐ ๗,๒๐๐ ๗,๒๐๐ ๒๑,๗๕๐ ๓๘,๗๐๐ ๓,๖๐๐ -	๔,๒๐๐ ๗,๒๐๐ ๗,๒๐๐ ๗,๒๐๐ ๒๑,๗๕๐ ๓๘,๗๐๐ ๓,๖๐๐ -	๔,๒๐๐ ๗,๒๐๐ ๗,๒๐๐ ๗,๒๐๐ ๒๑,๗๕๐ ๓๘,๗๐๐ ๓,๖๐๐ ๑,๕๐๐	๑๖,๘๐๐ ๒๘,๘๐๐ ๒๘,๘๐๐ ๘๗,๐๐๐ ๑๕๕,๘๐๐ ๑๔,๔๐๐ ๓,๐๐๐
รวมเป็นเงินกิจกรรมที่ ๑๑	๘๔,๑๕๐	๘๒,๖๕๐	๘๒,๖๕๐	๘๔,๑๕๐	๓๓๓,๖๐๐
รวมวงเงิน (บาท)	๑๓๙,๘๒๕	๘๐,๘๒๕	๑๑๗,๑๑๕	๗๘๓,๐๘๕	๑,๔๔๘,๑๕๐

หมายเหตุ :

๑. กิจกรรมที่ ๕ : ดำเนินการสรรหา ๔ กรณี ดังนี้
 - ๑) สอบคัดเลือกตำแหน่งศึกษานิเทศก์

- ๒) สรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ
- ๓) สอบคัดเลือก ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือเหตุพิเศษ (ว ๑๖)
- ๔) สอบแข่งขันฯ ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีสอบแข่งขันฯ (ว ๑๔)
- ๕) ปฏิทินการดำเนินการสรรหาแต่ละตำแหน่ง อาจเปลี่ยนแปลงไปตามที่ สพฐ.กำหนด

๓.๕ การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

๑. ปัจจัยความเสี่ยง

- ๑) การเคลื่อนไหวของอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การลาออก การเกษียณอายุราชการ และกรณีอื่น ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อจำนวนและคุณภาพบุคลากรในแต่ละสถานศึกษา
- ๒) วิชาเอกที่ขาดแคลนหรือเป็นที่ต้องการสูง บางวิชาเอกก็มีผู้สอบแข่งขันได้จำนวนน้อย หรือบางครั้งบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้หมดก่อนกำหนด ทำให้ไม่เพียงพอต่อความต้องการในการบรรจุและแต่งตั้ง
- ๓) การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากเขตพื้นที่การศึกษาอื่นมีความล่าช้า และแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีความจำเป็นขาดแคลนในสาขาวิชาที่มีผู้สอบแข่งขันได้ ขึ้นบัญชีจำนวนน้อย
- ๔) ข้อจำกัดของระบบการย้ายข้าราชการครูผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (TRS) ในการนำเข้าข้อมูลตำแหน่งว่าง ทำให้จำนวนตำแหน่งว่างที่แสดงในระบบไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในขณะที่ยื่นการพิจารณาย้าย ส่งผลให้โอกาสและความสามารถในการพิจารณาอนุมัติการย้ายของข้าราชการครูลดลง

๒. แนวทางการบริหารความเสี่ยง

- ๑) ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและหมดบัญชีตามปฏิทินที่ สพฐ. กำหนดทุกปี
- ๒) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อมาบรรจุแต่งตั้งให้กับสถานศึกษาเพื่อรองรับการขาดแคลนให้รวดเร็วทันกับการเปิดภาคเรียนของสถานศึกษา
- ๓) ชักซ้อมความเข้าใจ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และดำเนินการตามแนวปฏิบัติเดียวกัน
- ๔) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารจำนวนอัตราว่างให้ผู้สนใจทราบในช่องทางที่หลากหลาย

ลงชื่อ

ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวนฤมล ทองสุข)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ

ผู้เห็นชอบโครงการ

(นางสาวอมรรัตน์ โพธิ์เพชร)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ลงชื่อ

ผู้อนุมัติโครงการ

(นางสุชาดา ลิ้มสวัสดิ์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ดร.สุชาดา ลิ้มสวัสดิ์	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
นางสาวอมรรรัตน์ โพธิ์เพชร	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

คณะทำงาน

นางสาวนฤมล ทองสุข	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
นางลำยอง ทองเสน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นางสาวอุไรวรรณ ตริสิริเกษม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นางจารุวรรณ ณ นคร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นางวินิตยา เสด็จพงศ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นางสาวรุ่งนภา นวสกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นางสาวรัชชา นาคมุสิก	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ว่าที่ ร.ต.หญิงชมัยพร ชื่นแดง	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
นางสาวจุรีรัตน์ ไกรวงศ์	นักทรัพยากรบุคคล
นางสาวตรีทิพย์ ชูประเสริฐ	นักทรัพยากรบุคคล
นางสาวศรินยา น้อยมา	นักทรัพยากรบุคคล
นางสาวชฎาภรณ์ บุญกาญจน์	นักทรัพยากรบุคคล
นางสาวสุนิสา ช่วยสง	นักทรัพยากรบุคคล

ปก/รูปเล่ม

นางจารุวรรณ ณ นคร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
-------------------	--------------------------

