



รายงานผล การบริหารและพัฒนากิจกรรมบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์ นครนายก
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน



คำนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ได้ดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ได้ดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกฎระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ที่ยึดหลักระบบคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนความมีวินัยคุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเล่มนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้สนใจได้เป็นอย่างดี

กลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ธันวาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
สถานที่ตั้งอาณาเขตและพื้นที่บริการ	
ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง	
ส่วนที่ ๒ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	๕
ส่วนที่ ๓ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
ส่วนที่ ๔ ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐
ตารางโครงการ/กิจกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย	
- ผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม	
-งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการโครงการ/กิจกรรม	
- ระยะเวลาดำเนินการ	
- ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภท	
- ข้อมูลสถิติจำนวนผู้ได้รับรางวัล	
- สรุปผลดำเนินการโครงการกิจกรรมต่าง ๆ	
ภาคผนวก	

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔ เพื่อบริหารและจัดการการศึกษา ขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการ จึงกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน ๖๒ เขต โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดปราชันบุรีและจังหวัดนครนายก และตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองปราชันบุรี จังหวัดปราชันบุรี มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน ๓๐ โรงเรียน ประกอบด้วยสถานศึกษาในจังหวัดปราชันบุรี จำนวน ๑๙ โรงเรียน และสถานศึกษาในจังหวัดนครนายก จำนวน ๑๑ โรงเรียน โดยมีอำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

๑.๑.๑ อำนาจหน้าที่

(๑) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(๒) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(๓) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๔) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

(๕) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๖) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๗) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๘) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(๙) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๑๐) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

(๑๑) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

ที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก เลขที่ ๖๐ หมู่ ๑๔ ถนนสุวรรณศร ตำบลบ้านพระ อำเภอเมืองปราชญ์บุรี จังหวัดปราชญ์บุรี ๒๕๒๓๐ มีพื้นที่ครอบคลุม ๒ จังหวัด รวม ๓๐ โรงเรียน ดังนี้

๑. จังหวัดปราชญ์บุรี ๑๙ โรงเรียน
๒. จังหวัดนครนายก ๑๑ โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดปราชญ์บุรี

ตารางที่ ๑ แสดงรายชื่อโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดปราชญ์บุรี

ที่	โรงเรียน	ที่อยู่
๑	ปราชญ์ราษฎร์บำรุง	๘๘๐ ถนนปราชญ์อนุสรณ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราชญ์บุรี ๒๕๐๐๐
๒	ปราชญ์กัลยาณี	๖๖๔ ถนนปราชญ์อนุสรณ์ ตำบลหน้าเมือง จังหวัดปราชญ์บุรี ๒๕๐๐๐
๓	ปราชญ์ราษฎร์บำรุง ๒ “อดุลศาสนกิจศึกษา”	๔๗/๒ หมู่ ๒ ตำบลบางเดชะ อำเภอเมือง จังหวัดปราชญ์บุรี ๒๕๐๐๐
๔	ไทยรัฐวิทยา ๗	๗ หมู่ ๑๓ ตำบลดงขี้เหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดปราชญ์บุรี ๒๕๐๐๐
๕	กบินทร์วิทยา	๑๖๖ หมู่ ๖ ตำบลกบินทร์ อำเภอเมืองปราชญ์บุรี จังหวัดปราชญ์บุรี ๒๕๑๑๐
๖	ลาดตะเคียนราษฎร์บำรุง	๑ หมู่ ๑๐ ตำบลลาดตะเคียน อำเภอเมืองปราชญ์บุรี จังหวัดปราชญ์บุรี ๒๕๑๑๐
๗	กบินทร์บุรี	๙๙ หมู่ ๑๓ ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมืองปราชญ์บุรี จังหวัดปราชญ์บุรี ๒๕๒๔๐
๘	วังตะเคียนวิทยาคม	๒๐๙ หมู่ ๕ ตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองปราชญ์บุรี จังหวัดปราชญ์บุรี ๒๕๑๑๐
๙	วังดาลวิทยาคม	๑๑๓ หมู่ ๑๐ ตำบลวังดาล อำเภอเมืองปราชญ์บุรี จังหวัดปราชญ์บุรี ๒๕๑๑๐
๑๐	มณีเสวตรอุปถัมภ์	๔๐๔ หมู่ ๑ ตำบลลำพันตา อำเภอนาดี จังหวัดปราชญ์บุรี ๒๕๒๒๐
๑๑	ร่มเกล้าปราชญ์บุรี	๘๒๑ หมู่ ๑ ตำบลบุพราหมณ์ อำเภอนาดี จังหวัดปราชญ์บุรี ๒๕๒๒๐
๑๒	จิตใจชื่น	๑๔๖ หมู่ ๔ ตำบลบ้านสร้าง อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราชญ์บุรี ๒๕๑๕๐
๑๓	กระทุ่มแพ้ววิทยา	๔๘ หมู่ ๔ ตำบลกระทุ่มแพ้ว อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราชญ์บุรี ๒๕๑๕๐
๑๔	ประจันตราษฎร์บำรุง	๒๖๑ หมู่ ๑ ตำบลประจันตคาม อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราชญ์บุรี ๒๕๑๓๐
๑๕	สุวรรณวิทยา	๗๒ หมู่ ๕ ตำบลคำโตนด อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราชญ์บุรี ๒๕๑๓๐
๑๖	วัดพรหมประสิทธิ์	๔๓ หมู่ ๓ ตำบลหนองแก้ว อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราชญ์บุรี ๒๕๑๓๐
๑๗	ศรีมหาโพธิ์	๑๑๕ หมู่ ๙ ตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอศรีมหาโพธิ์ จังหวัดปราชญ์บุรี ๒๕๑๔๐
๑๘	กรอกสมบูรณวิทยาคม	๑๓๔ หมู่ ๗ ตำบลกรอกสมบูรณ อำเภอสรีมหาโพธิ์ จังหวัดปราชญ์บุรี ๒๕๑๔๐
๑๙	ศรีมโหสถ	๒๑๗ หมู่ ๗ ตำบลโคกปีบ อำเภอศรีมโหสถ จังหวัดปราชญ์บุรี ๒๕๑๙๐

รายชื่อโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครนายก

ตารางที่ ๒ แสดงรายชื่อโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครนายก

ที่	โรงเรียน	ที่อยู่
๑	เมืองนครนายก	หมู่ ๗ ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก ๒๖๐๐๐
๒	นครนายกวิทยาคม	ข๑-๓๓๐ ถนนสุวรรณศร ตำบลนครนายก อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก ๒๖๐๐๐
๓	นวมราชานุสรณ์	หมู่ ๑ ถนนรังสิต - นครนายก ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก ๒๖๐๐๐
๔	ปิยชาติพัฒนา ในพระราชูปถัมภ์ฯ	๖๑/๓ หมู่ ๔ ตำบลพรหมณี อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก ๒๖๐๐๐
๕	อุบลรัตนราชกัญญา ราชวิทยาลัย	๑๙ หมู่ ๑๒ ตำบลศรีจุฬา อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก ๒๖๐๐๐
๖	ปากพลีวิทยาคาร	๑๐๑ หมู่ ๔ ตำบลปากพลี อำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก ๒๖๑๓๐
๗	บ้านนา “นายกพิทยากร”	๑๑๒ หมู่ ๔ ถนนสุวรรณศร ตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ๒๖๑๑๐
๘	เขาเพิ่มนารีผลวิทยา	๗ หมู่ ๑ ตำบลเขาเพิ่ม อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ๒๖๑๑๐
๙	เลขธรรมกิตติ์วิทยาคม	หมู่ ๑๔ ตำบลบางอ้อ อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ๒๖๑๑๐
๑๐	องครักษ์	๗๘ หมู่ ๓ ตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ๒๖๑๒๐
๑๑	ภัทรพิทยาจารย์	หมู่ ๑๓ ตำบลพระอาจารย์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ๒๖๑๒๐

ข้อมูลจำนวนนักเรียน จำนวนห้องเรียน และขนาดโรงเรียน

ตารางที่ ๓ แสดงข้อมูลจำนวนนักเรียน จำนวนห้องเรียน และขนาดโรงเรียน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

จังหวัด	ที่	โรงเรียน	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนห้องเรียน (ห้อง)	ขนาดโรงเรียน
จังหวัดปราจีนบุรี	๑	ปราจีนราษฎร์บำรุง	๓๑๕๐	๙๑	ขนาดใหญ่พิเศษ
	๒	ปราจีนกัลยาณี	๒๔๓๖	๗๑	ขนาดใหญ่พิเศษ
	๓	ปราจีนราษฎร์บำรุง๒“อดุลศาสนิกศึกษา”	๖๕	๖	ขนาดเล็ก
	๔	ไทยรัฐวิทยา ๗	๒๕๑	๑๐	ขนาดกลาง
	๕	กบินทร์วิทยา	๑๙๐๕	๕๕	ขนาดใหญ่พิเศษ
	๖	ลาดตะเคียนราษฎร์บำรุง	๒๘๖	๑๐	ขนาดกลาง
	๗	กบินทร์บุรี	๒๒๗	๙	ขนาดกลาง
	๘	วังตะเคียนวิทยาคม	๗๑๒	๒๑	ขนาดกลาง
	๙	วังดาลวิทยาคม	๑๕๓	๖	ขนาดกลาง
	๑๐	มณีเสวตรอุปถัมภ์	๙๕๐	๒๙	ขนาดใหญ่
	๑๑	ร่มเกล้า ปราจีนบุรี	๒๔๑	๘	ขนาดกลาง
	๑๒	ชิดใจชื่น	๕๐๗	๑๖	ขนาดกลาง
	๑๓	กระทุ่มแพ้ววิทยา	๑๐๓	๖	ขนาดเล็ก
	๑๔	ประจันตราษฎร์บำรุง	๑๓๕๖	๔๑	ขนาดใหญ่
	๑๕	สุวรรณวิทยา	๑๐๓	๖	ขนาดเล็ก
	๑๖	วัดพรหมประสิทธิ์	๑๒๘	๖	ขนาดกลาง
	๑๗	ศรีมหาโพธิ์	๑๖๐๐	๔๗	ขนาดใหญ่
	๑๘	กรอกสมบูรณวิทยาคม	๑๔๘	๖	ขนาดกลาง
	๑๙	ศรีมโหสถ	๖๕๓	๒๐	ขนาดกลาง

จังหวัด	ที่	โรงเรียน	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนห้องเรียน (ห้อง)	ขนาดโรงเรียน
จังหวัดนครนายก	๒๐	เมืองนครนายก	๑๒๔	๖	ขนาดกลาง
	๒๑	นครนายกวิทยาคม	๒๖๓๕	๗๖	ขนาดใหญ่พิเศษ
	๒๒	นวมราชานุสรณ์	๙๑๕	๒๙	ขนาดใหญ่
	๒๓	ปิยะชาติพัฒนา ในพระราชูปถัมภ์ฯ	๕๖๕	๑๘	ขนาดกลาง
	๒๔	อุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย	๑๐๑	๖	ขนาดเล็ก
	๒๕	ปากพลีวิทยาคาร	๔๐๒	๑๔	ขนาดกลาง
	๒๖	บ้านนา “นายกพิทยากร”	๒๑๗๙	๖๓	ขนาดใหญ่พิเศษ
	๒๗	เขาเพิ่มนารีผลวิทยา	๒๖๗	๘	ขนาดกลาง
	๒๘	เลขาธรรมกิตติ์วิทยาคม	๑๔๘	๗	ขนาดกลาง
	๒๙	องครักษ์	๑๗๒๖	๕๒	ขนาดใหญ่พิเศษ
๓๐	ภัทรพิทยาคารย์	๓๒๑	๑๒	ขนาดกลาง	
รวม			๒๔,๓๕๗	๗๕๕	

ข้อมูลจากระบบระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management System : HRMS)

ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

หมายเหตุ การแบ่งขนาดของโรงเรียน หรือสถานศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น ๔ ระดับ ดังนี้

๑. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ ๑๑๙ คนลงมา (๔ โรงเรียน)
๒. โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ ๑๒๐-๗๑๙ คน (๑๖ โรงเรียน)
๓. โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ ๗๒๐-๑๖๗๙ คน (๔ โรงเรียน)
๔. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ ๑,๖๘๐ คน ขึ้นไป (๖ โรงเรียน)

ข้อมูลจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตารางที่ ๔ แสดงข้อมูลจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗)

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	จำนวน			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง ที่มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง	รวม	
๑	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	๑	-	๑	
๒	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	๒	-	๒	
๓	บุคลากรทางการศึกษา ๓๘ ค (๒)	๒๖	๒๓	๔๙	
๔	ศึกษานิเทศก์	๗	๔	๑๑	
๕	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๓๐	-	๓๐	
๖	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๓๘	๓	๔๑	
๗	ครู	๑,๑๗๙	๔๖	๑,๒๒๕	
๘	ลูกจ้างประจำ	๓๓	-	๓๓	
๙	พนักงานราชการ	๔๖	๕	๕๑	

ส่วนที่ ๒

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของการบริหารงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

.....

แนวคิด

การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้อำนาจการบริหารจัดการมีความคล่องตัวเกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ นำไปสู่การบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียน วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สนองต่อความต้องการของสถานศึกษาในสังกัด

๒. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

๓. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

๔. เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้มาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน
ขอบข่ายภารกิจ

งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

๑. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน
๒. การเกลี่ยอัตรากำลัง การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
๓. การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๑. งานสรรหาและบรรจุ
๒. งานแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๓. งานออกจากราชการ

งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

๑. งานบำเหน็จความชอบ
 - ๑.๑ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าจ้าง
 - ๑.๒ การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่าย
๒. งานทะเบียนประวัติ
๓. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

กลุ่มพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. งานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง
๒. งานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน
๓. งานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
๔. งานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๕. งานลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ
๖. งานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๗. งานปฏิบัติร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
๘. งานดำเนินงานศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC)

ส่วนที่ ๓

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนอัตราากำลังคนในสถานศึกษา และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓ – ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงรวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

๑.๓ สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด

๒. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

กลุ่มบริหารงานบุคคลดำเนินการสรรหาเป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานขั้นแรกในการจัดคนเข้าทำงาน การสรรหามีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่งถ้าองค์กรสามารถสรรหาบุคคลผู้มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ในองค์กรจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน สำหรับการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัจจุบันสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปราชญ์บุรี จังหวัดนครนายก เป็นผู้ดำเนินการ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ เมื่อมีตำแหน่งว่างลงให้รีบดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลัง มาตรฐานวิชาเอก และแจ้งให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปราชญ์บุรี จังหวัดนครนายก ดำเนินการสรรหาทันที

๒.๒ จัดให้มีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานต่าง ๆ ตลอดจน พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงกำลังคนในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

๒.๓ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด แจ้งประชาสัมพันธ์การดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งตามประกาศ สำนักงานศึกษาธิการ หรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อเข้ารับการสรรหา รับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่ง ต่างๆ เช่น การบรรจุครูผู้ช่วย การย้ายและการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค (๒) โดยการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา

๒.๔ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ประกาศรับสมัคร และเลือกสรร ตำแหน่งพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว เมื่อมีพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวลาออก หรือได้รับการ บรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู โดยมีการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนใน สังกัด ให้ทราบโดยทั่วกัน

๓. ด้านบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการเลื่อนเงินเดือน จัดทำทะเบียนประวัติ, จัดทำบัญชีถือจ่ายและการ เสนอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเสนอ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดปราชันบุรี นครนายก ปีละ ๒ ครั้ง/ครั้งที่ ๑ เดือนเมษายน ครั้งที่ ๒ เดือนตุลาคม

๓.๒ ดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน เงินวิทยฐานะและตอบแทนอื่น ตามที่ส่วนราชการกา หนด

๓.๓ จัดทำประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการบันทึกเปลี่ยนแปลง ข้อมูลลงในทะเบียนประวัติ

๓.๔ ดำเนินการงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยตรวจสอบผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเพื่อเสนอ ขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะและสมรรถนะสูง โดยใช้รูปแบบและวิธีการ ที่หลากหลายใน การพัฒนา เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราชันบุรี นครนายก สามารถดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดเน้นนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็นของ สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก

๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเองด้วย แผนพัฒนา รายบุคคล (ID-Plan)

๔.๓ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาทักษะและสมรรถนะของตนเองด้วย รูปแบบ Professional Learning Community : PLC

๕. ด้านการใช้ประโยชน์

สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างเป็น ระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลให้ ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพครู หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งเวียนทางระบบ My Office เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่ราชการจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

๖. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ได้ให้ความสำคัญอย่างมากในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรประพฤติปฏิบัติตนอย่างส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย โดยสร้างความตระหนัก ปลุกจิตสำนึกในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และผู้มารับบริการ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง โดยสร้างความตระหนักถึงความซื่อสัตย์ต่อตนเอง การพึ่งตนเอง การขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ การประหยัด และการเก็บออม การรักษาระเบียบวินัย และเคารพกฎหมาย การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน

๖.๒ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อหน่วยงาน ได้แก่ มีความสุจริต รับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ รวดเร็ว ขยัน ถูกต้อง ตรงต่อเวลา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ปรับปรุงงาน ดูแลรักษา และใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างประหยัด ละเว้นการแสวงหาผลประโยชน์ด้วยมิชอบ

๖.๓ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยต่อผู้มาใช้บริการ ได้แก่ ให้ความเป็นธรรมให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เอื้อเฟื้อ/มีน้ำใจ สุภาพอ่อนโยน ประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือแก่ บุคคลทั่วไป ละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ทันเหตุการณ์ ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๖.๔ ดำเนินการโครงการเขตพื้นที่การศึกษาสุจริต เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม ๕ ประการ คือ มีทักษะกระบวนการคิด มีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต อยู่อย่างพอเพียงและมีจิตสาธารณะ

ส่วนที่ ๔

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก

ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรรและ ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ข้อมูลอัตรากำลัง จำแนกตาม ประเภทตำแหน่ง	จำนวนผู้เข้า รับการ ฝึกอบรม หรือพัฒนา	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. โครงการพัฒนา ครูผู้ช่วยครูมีอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ครูผู้ช่วยที่เข้ารับการ พัฒนาตามโครงการมี ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะใน การปฏิบัติงานที่ เหมาะสมกับวิชาชีพ ชีครูตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ก.ค.ศ. กำหนด และปฏิบัติ ตนได้อย่างเหมาะสม ในวิชาชีพครูอีกทั้งยัง นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ได้รับงบประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาท ผลการใช้จ่าย ๕๐,๐๐๐ บาท	๑ วัน วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖	ครูผู้ช่วยที่บรรจุ เข้ารับราชการ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๑๓๗ คน	๑๓๒ คน	เนื่องจากมี ข้าราชการที่ บรรจุและยัง ไม่ได้เข้ารับ การพัฒนา จำนวนมาก จึงทำให้ จัดการอบรม แค่ ๑ วัน ซึ่ง งบประมาณ ไม่เพียงพอ	หน่วยงาน ส่วนกลางควร กำหนดหลักสูตร การอบรมครู ผู้ช่วยที่เป็น มาตรฐาน เดียวกัน ในระยะเวลา และเนื้อหา หลักสูตรการ อบรม
๒. โครงการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหาร สถานศึกษาที่เข้าร่วม กิจกรรมได้รับการ พัฒนาให้มีสมรรถนะ และทักษะ ตาม กลุ่มเป้าหมาย	ได้รับงบประมาณ ๑๓๐,๓๘๐ บาท ผลการใช้จ่าย ๑๓๐,๑๗๖ บาท	๓ วัน วันที่ ๒๘ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖	ผู้บริหารการศึกษา จำนวน ๓ คน ผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน ๓๒ คน	๓๕ คน	-	เป็นกิจกรรมที่ดี สมควรจัดให้มี ทุกปี
๓. โครงการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา	มีข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษาในสังกัดเข้าร่วม กิจกรรมยกย่องเชิดชู เกียรติ จำนวน ๒๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ จากจำนวน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษากลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๒๕๐ คน	ได้รับงบประมาณ ๘๐,๐๐๐ บาท ผลการใช้จ่าย ๘๐,๐๐๐ บาท	๑ วัน วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖	ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา จำนวน ๒๕๐ คน	๒๕๐ คน	กาจัดเตรียม สถานที่ การ เตรียมการ อยู่ช่วงเวลา ที่น้อย ทำให้ การจัดงาน ไม่ราบรื่น ตามที่ วางแผนไว้	ห้วงเวลาในการ จัดงานกิจกรรม และรูปแบบ การดำเนินงาน ให้มีการส่งเสริม การยกย่องแก่ ข้าราชการครูที่ เกษียณอายุ ราชการ

สรุปผลการดำเนินโครงการกิจกรรมต่างๆ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๑. ด้านอัตรากำลัง

ให้มีการดำเนินการบริหารอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นไปตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคน ภาครัฐ ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) มีการวางแผน ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา และกลุ่มงานมีอัตรากำลังเป็นตามเกณฑ์อัตรากำลัง โดยการวิเคราะห์อัตรากำลังและความต้องการครูและบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนอัตรากำลังเพื่อรองรับการบรรจุนักศึกษาทุนของ หน่วยงานต้นสังกัด ตามความต้องการของสถานศึกษา เกลี่ยอัตรากำลังให้สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์อัตรากำลังและดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งอย่างถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม สอดคล้องตาม สภาพบริบทของหน่วยงาน มีสารสนเทศอัตรากำลังที่ทันสมัยเพื่อนำไปใช้สนับสนุนการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ดำเนินงาน ดังนี้

๑. เรื่อง ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ได้จัดทำและรายงานข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการสรรหาต่อไป ดังนี้

- ๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๓๐ โรงเรียน
 - ๑.๑) มีคนครอง จำนวน ๓๐ โรงเรียน ประกอบด้วย
- ๒) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๓๐ โรงเรียน
 - ๒.๑) มีคนครอง ๔๒ ราย
- ๓) ครูผู้สอน จำนวน ๑,๑๒๐ ราย
 - ๓.๑) มีคนครอง จำนวน ๑,๐๙๕ ราย ประกอบด้วย
 - ๓.๒) มีอัตรารว่างสรรหาได้ ๒๕ อัตราร

ผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก มีแผนอัตรากำลังระยะยาว และระยะสั้น ๑ ปี ที่สอดคล้องกับนโยบาย ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางประกอบการบริหารอัตรากำลังภายในเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการและตามมาตรฐานวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษาตามเกณฑ์ อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก มีฐานข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และฐานข้อมูลตามมาตรฐานวิชาเอก เพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังและนำไปประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. สถานศึกษาในสังกัดมีอัตรากำลังครูเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีครูตามมาตรฐานวิชาเอก สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

ปัญหา อุปสรรค

สภาพอัตรากำลังครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียนและมีจำนวนครูไม่ครบตามกลุ่มสาขาวิชาเอก

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

สำนักงาน ก.ค.ศ. หรือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมี มาตรการส่งเสริม สนับสนุน เทคโนโลยี หรือพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ตลอดจนสนับสนุน บุคลากรด้านงานธุรการโรงเรียนให้กับโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้ครูมีเวลาในการทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้มากขึ้น

๒. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้คนเก่ง คนดี มีความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยยึดหลักคุณธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกปีและเพื่อรองรับแผนการปฏิรูปประเทศและตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. ดำเนินการอนุมัติจ้างลูกจ้างชั่วคราวชั่วคราว ด้วยเงินรายได้สถานศึกษา โดยตรวจสอบกับกลุ่มงาน อัตรากำลัง เพื่อแก้ไขสภาพอัตรากำลังครูในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนที่มีจำนวนครูไม่ครบตามกลุ่มสาขาวิชาเอก จำนวน ๑๕ ราย

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก และสถานศึกษา ในสังกัดได้ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว อัตรากำลังประจำเดือน ให้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด ได้ ตรงตามความต้องการจำเป็น และตามมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษา

ปัญหา อุปสรรค

๑. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกสายงาน มีระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการ ที่แตกต่างกันออกไป และการย้ายบางสายงานอาจจะต้องใช้ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการหลายอย่างเพื่อประกอบการพิจารณา ซึ่งอาจจะทำให้ยุ่งยากต่อการพิจารณา ประกอบกับระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดในบางประเด็นมีความไม่ชัดเจน ทำให้การตีความไม่เหมือนกันในการพิจารณาย้าย จนนำไปสู่การฟ้องร้องขอความเป็นธรรมในการพิจารณาการย้าย

๒. การดำเนินการสรรหาในบางตำแหน่ง กำหนดปฏิทินการดำเนินการที่กระชั้นชิดกันเกินไป และงบประมาณในการดำเนินการสรรหาไม่เพียงพอ

๓. ไม่สามารถเบิกจ่ายค่าอาหาร อาหารว่าง และเครื่องดื่ม สำหรับคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่ ดำเนินการสอบแข่งขันทั่วไปได้เต็มอัตรา

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

๑. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรกำหนดระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ความถูกต้องชัดเจน สามารถตีความได้โดยไม่ต้องใช้ดุลยพินิจ และหากมีปัญหาหรือเกิดการถกเถียงในการพิจารณาการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจในการพิจารณาและมติถือเป็นที่สุด

๒. ขอความอนุเคราะห์ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณากำหนด ปฏิทินเกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาสายงานต่างๆ โดยเว้นระยะห่างกัน ตามความเหมาะสม เพื่อให้มีเวลาในการวางแผนในการสรรหาและเตรียมการสรรหาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และควรจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการสรรหาให้ล่วงหน้าและเพียงพอในการสรรหา

๓. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรดำเนินการเสนอกระทรวงการคลังอนุมัติการเบิกจ่ายค่าอาหาร อาหารว่าง และเครื่องดื่ม สำหรับคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่ดำเนินการสอบแข่งขันทั่วไป เพื่ออำนวยความสะดวกให้คณะกรรมการดำเนินการ สอบแข่งขันทั่วไป ได้ทำหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและทันตามเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเตรียมความพร้อมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะและสมรรถนะสูง โดยใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนา เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก มีการปรับเปลี่ยนระบบการผลิตและการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ตั้งแต่การจูงใจ คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ ปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตรงตามความต้องการ เป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง โดยนำ Digital Platform มาเป็นเครื่องมือในการอบรมพัฒนา และการจัดทำฐานข้อมูลกำลังคน เพื่อเก็บรวบรวมประวัติในด้านต่างๆ เพื่อการวิเคราะห์ วางแผนกำลังคนได้อย่างต่อเนื่อง สามารถดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดเน้นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

๑. เข้ารับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและทักษะในการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒. ดำเนินการจัดส่งครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เข้าร่วมการอบรมพัฒนา ประชุมสัมมนา ของหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ จำนวน ๕๓ รายการ

๓. แจ้างและประชาสัมพันธ์การอบรมพัฒนา ประชุมสัมมนา ของหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานอื่นๆ มากกว่า ๕๐ รายการ

ผลปรากฏ ดังนี้

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก มีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการ จำเป็น สามารถนำไปใช้ประกอบเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร ประจำปีได้อย่างเหมาะสม

๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย สามารถนำผลที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้(Professional Learning Community: PLC) ช่วยพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม

๔. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับโอกาสและการส่งเสริมให้ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติต่างๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนรางวัลของหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน

๕. มีการพัฒนาครูผู้ช่วย สู้ครูมืออาชีพ ปฐมนิเทศสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

๔. ด้านการสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ดำเนินการสร้างควมก้าวหน้า ในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรทุกตำแหน่งในสายอาชีพของตนเอง เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนในตำแหน่งสายงานอย่างเหมาะสม

ผลการดำเนินงาน

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงาน ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ยื่นเสนอขอมติหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามตำแหน่ง และสายงานของตนเอง ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามตำแหน่งและสายงานของตนเอง ทั้งนี้ ตามกรอบอัตรากำลัง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ในรอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) รวมทั้งสิ้น ๒๖ ราย รายละเอียด ดังนี้

๑.๑ วิทยฐานะชำนาญการ จำนวน ๒๓ ราย

๑.๒ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๓ ราย

๒. พนักงานราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้แก่ราชการทุกตำแหน่ง ได้รับการ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถนำผลที่เกิดจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการเสนอขอมติหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น และนำประกอบการเสนอขอรับรางวัลดีเด่น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค และระดับชาติ ของหน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชน อาทิ เช่น รางวัลครูสภา ครูดีในดวงใจ รางวัลพฤษหัตถ์ เป็นต้น

๔. จากการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานทางวิชาการและผลงานดีเด่น ที่เป็นแบบอย่างใดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ในรูปแบบของ การจัดนิทรรศการนำเสนอผลงานประกอบการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และสามารถนำผลที่ได้รับไปพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ปัญหา และอุปสรรค

หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ในการยื่นเสนอขอมติและเลื่อนวิทยฐานะมีการ เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง โดยเฉพาะตำแหน่งสายงานการสอน และปัจจุบันมีการหลักเกณฑ์การขอมติวิทยฐานะโดยการดำเนินงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน วPA ซึ่งมักจะมีปัญหาในการขอในระบบ DPA และปัญหาการใช้ระบบ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

สำนักงาน ก.ค.ศ.ไม่ควรเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการขอมติและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบ่อยครั้ง ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการสับสน ไม่รู้ว่าตนจะทำหลักเกณฑ์ไหนดีจึงจะมีคุณสมบัติ

สรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้รับรางวัลต่างๆ
ประจำปี ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อรางวัลที่ได้รับ	ระดับ	จำนวนคน
๑.	รางวัลคุรุสภา	จังหวัด ประเทศ	๔ ๑
๒.	รางวัลครูดีในดวงใจ	ประเทศ	๑
๓.	รางวัลเจ้าฟ้ามหาจักรี	จังหวัด	๑
๔.	รางวัลครูต้นแบบ	จังหวัด	๑๐
๕.	รางวัลทรงคุณค่า OBEC AWARDS	ภาค ระดับประเทศ	๒๗ ๑
๖.	รางวัลพลพหุสบัติ	จังหวัด	๓

ภาคผนวก



โครงการ/กิจกรรม

๑๐. โครงการพัฒนาครูผู้ช่วย สู้ครูมืออาชีพ

แผนงาน

พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ผู้รับผิดชอบโครงการ

นางบุญเรือน พงษ์ประเสริฐ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สอดคล้องกับแผนระดับต่าง ๆ นโยบาย และจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๓. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ข้อที่ ๑๒ การพัฒนาการเรียนรู้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

หมุดหมายไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้
อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ

-

แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี สพฐ.

แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการประจำปี สพฐ.

ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียง

-

ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

เป้าหมายที่ ๔ สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษา

แห่งสหประชาชาติ

ที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียมและ

สนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

นโยบายและจุดเน้น ศธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. ส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

นโยบาย สพฐ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. ด้านคุณภาพ

จุดเน้น สพฐ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. จัดอบรมครูโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน

มาตรฐานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐

มาตรฐานที่ ๒ ตัวบ่งชี้ที่ ๓

๑. ระยะเวลาการดำเนินการ สิงหาคม – กันยายน ๒๕๖๖

๒. หลักการและเหตุผล

ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์
แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ข้อที่ ๑๒ การพัฒนาการเรียนรู้ ประเด็นผู้สอน (ครู/อาจารย์) ต้องได้รับการพัฒนา
ให้เป็น ผู้สอนยุคใหม่ที่มีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ
ด้วยการส่งเสริม สนับสนุนระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและ
มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน มีความรู้ ทักษะ และสามารถสร้างสมรรถนะให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ
ซึ่งการพัฒนาครูให้มีทักษะ มีสมรรถนะ มีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นครูที่ดี ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญ
ที่จะช่วยให้พัฒนาผู้เรียนให้ เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาครู ให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีความรู้
มีทักษะ มีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถจัดการเรียนการสอนให้ ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และเพื่อสอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาครู ผู้ช่วย สู้ครูมืออาชีพขึ้น



๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อพัฒนาครูผู้ช่วยให้มีความรู้ มีทักษะ มีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ
- ๓.๒ เพื่อปลูกฝังการเป็นข้าราชการครูที่ดี
- ๓.๓ เพื่อสร้างเครือข่ายข้าราชการครู ในการทำงานแบบบูรณาการ

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)

๔.๑ เชิงปริมาณ

ครูผู้ช่วยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก จำนวน ๑๓๗ ราย
เข้ารับการอบรมจำนวน ๑๓๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๓๕ ของผู้เข้าร่วมอบรม

๔.๒ เชิงคุณภาพ

ครูผู้ช่วยที่เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ มีทักษะ มีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับดีมาก
โดยกำหนดเกณฑ์วัดระดับโดยการทำแบบประเมิน แบบสำรวจวัดระดับความพึงพอใจ

๕. วิธีการ/ขั้นตอน/กระบวนการดำเนินงาน

วิธีการ/ขั้นตอน/กระบวนการดำเนินงาน	การดำเนินงาน (ระบุวันที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้จริง)				รวม
	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. - ธ.ค. ๖๕)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. - มิ.ค. ๖๖)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. - มิ.ย. ๖๖)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. - ก.ย. ๖๖)	
๑. จัดหาสถานที่ในการจัดการอบรม				(๘ ส.ค. ๖๖)	
๒. หนังสือเชิญวิทยากรบรรยาย				(๑๑ ส.ค. ๖๖)	
๓. หนังสือแจ้งสถานศึกษาในสังกัดที่ได้รับมอบหมายและแต่งตั้ง ตำแหน่งครูผู้ช่วยเข้าร่วมการอบรม				(๑๕ ส.ค. ๖๖)	
๔. ครูผู้ช่วยเข้ารับการอบรม พร้อมทั้งคณะทำงาน				๕๐,๐๐๐ (๑๗ ส.ค. ๖๖)	๕๐,๐๐๐
รวมทั้งสิ้น				๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐

๖. ปัญหา/อุปสรรค

มีเวลาจัดเตรียมหาสถานที่ วันที่จะดำเนินงานซึ่งจำกัดระยะเวลาในการดำเนินงาน มีเวลาในการหาสถานที่ และหาวิทยากรน้อยจนเกินไป เนื่องจากรอบรรจุครูผู้ช่วยในช่วงเดือนสิงหาคม

๗. ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา

ขอเพิ่มงบประมาณในการดำเนินโครงการ และเพิ่มกำหนดการจัดอบรมจำนวน ๒ วัน ๑ คืน

๘. การใช้จ่ายงบประมาณ

- ๘.๑ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท
- ๘.๒ งบประมาณที่ใช้ไป จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท
- ๘.๓ งบประมาณคงเหลือ จำนวน - บาท
- ๘.๔ สาเหตุที่ไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามแผน -



๙. ภาพที่แสดงถึงผลงานหรือภาพการจัดกิจกรรมต่าง ๆ





โครงการ/กิจกรรม

๑๑. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสู่ความเป็นเลิศ

แผนงาน

พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ผู้รับผิดชอบโครงการ

นางบุญเรือน พงษ์ประเสริฐ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สอดคล้องกับแผนระดับต่าง ๆ นโยบาย และจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๓. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
ข้อที่ ๑๒ การพัฒนาการเรียนรู้

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

หมุดหมายไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้
อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ

-

แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี สพฐ.

แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แผนปฏิบัติการประจำปี สพฐ.

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แผนพัฒนาภาคตะวันออก

-

ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

เป้าหมายที่ 4 สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษา

แห่งสหประชาชาติ

ที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียมและ

สนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

นโยบายและจุดเน้น ศธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. ส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

นโยบาย สพฐ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. ด้านคุณภาพ

จุดเน้น สพฐ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. จัดอบรมครูโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน

มาตรฐานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐

มาตรฐานที่ ๒ ตัวบ่งชี้ที่ ๓

๑. ระยะเวลาการดำเนินการ สิงหาคม – กันยายน ๒๕๖๖

๒. หลักการและเหตุผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาครู
และบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นที่ผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนนโยบายและบริหารจัดการศึกษา จึงควร
พัฒนาด้วยการศึกษาดูงานจากสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหรือสถานศึกษาต้นแบบที่มีความเป็นเลิศและ
เป็นแบบอย่าง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือ
สถานศึกษาได้ซึ่งการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ยังเป็นกระบวนการที่จะสร้างเครือข่ายพัฒนางานและการร่วมให้
คำปรึกษา ทำให้เกิดการแก้ปัญหาร่วมกันระหว่างองค์กร เกิดการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาการปฏิบัติงาน ส่งผล
ให้องค์กรพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อสอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ จึงได้จัดทำ
โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสู่ความเป็นเลิศขึ้น



๓. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้เกิดองค์ความรู้ เสริมสร้างทักษะการบริหารจัดการศึกษาและการปฏิบัติงาน ที่หลากหลาย สามารถนำมาพัฒนาองค์กรได้

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)

๔.๑ เชิงปริมาณ

ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้าร่วมโครงการได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะและทักษะตามกลุ่มเป้าหมายจำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ

๔.๒ เชิงคุณภาพ

ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาได้รับองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อยู่ในระดับ ดีมาก ตามแบบประเมินที่ได้จัดทำ

๕. วิธีการ/ขั้นตอน/กระบวนการดำเนินงาน

วิธีการ/ขั้นตอน/กระบวนการดำเนินงาน	การดำเนินงาน (ระบุวันที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้จริง)				รวม
	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. - ธ.ค. ๖๕)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. - มี.ค. ๖๖)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. - มิ.ย. ๖๖)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. - ก.ย. ๖๖)	
๑. จัดหาสถานที่ในการจัดการโครงการ				(๒๑ ส.ค. ๖๖)	
๒. หนังสือเชิญผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมโครงการ				(๒๔ ส.ค. ๖๖)	
๓. เข้าศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้				๑๘๔,๗๙๖ (๒๘ - ๓๐ ส.ค. ๖๖)	๑๘๔,๗๙๖
รวมทั้งสิ้น				๑๘๔,๗๙๖	๑๘๔,๗๙๖

๖. ปัญหา/อุปสรรค

-

๗. ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา

-

๘. การใช้จ่ายงบประมาณ

๘.๑ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร จำนวน ๑๘๕,๐๐๐ บาท

๘.๒ งบประมาณที่ใช้ไป จำนวน ๑๘๔,๗๙๖ บาท

๘.๓ งบประมาณคงเหลือ จำนวน ๒๐๔ บาท

๘.๔ สาเหตุที่ไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตาม -



๙. ภาพที่แสดงถึงผลงานหรือภาพการจัดกิจกรรมต่าง ๆ







โครงการ/กิจกรรม

**๑๒. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ที่อุทิศตนเพื่อการศึกษา**

แผนงาน

พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ผู้รับผิดชอบโครงการ

นางบุญเรือน พงษ์ประเสริฐ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สอดคล้องกับแผนระดับต่าง ๆ นโยบาย และจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๓. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ข้อที่ ๑๒ การพัฒนาการเรียนรู้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

หมุดหมายไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้
อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ

-

แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี สพฐ.

แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แผนปฏิบัติการประจำปี สพฐ.

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แผนพัฒนาภาคตะวันออก

-

ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

เป้าหมายที่ ๔ สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษา

แห่งสหประชาชาติ

ที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียมและ
สนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

นโยบายและจุดเน้น คร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. ส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

นโยบาย สพฐ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. ด้านคุณภาพ

จุดเน้น สพฐ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. จัดอบรมครูโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน

มาตรฐานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐

มาตรฐานที่ ๒ ตัวบ่งชี้ที่ ๓

๑. ระยะเวลาการดำเนินการ สิงหาคม – กันยายน ๒๕๖๖

๒. หลักการและเหตุผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก เล็งเห็นถึงความสำคัญและคุณค่าของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อุทิศตนเพื่อการศึกษาอย่างเต็มกำลังความสามารถ จนถึงวาระที่ต้องพ้นจาก
ราชการด้วยการเกษียณอายุราชการ บุคคลเหล่านี้จึงควรค่าแก่การยกย่องเชิดชูเกียรติ สมควรแก่การเป็น บุคคล
ต้นแบบให้กับการศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารุ่นหลัง และเพื่อสอดคล้องกับเป้าหมายของ
ยุทธศาสตร์ชาติ จึงได้จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อุทิศตน
เพื่อการศึกษาขึ้น



๓. วัตถุประสงค์

เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อุทิศตนเพื่อการศึกษาอย่างเต็มกำลัง
งานเป็นที่ประจักษ์สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารุ่นหลังได้

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)

๔.๑ เชิงปริมาณ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
ตามที่กำหนดไว้

๔.๒ เชิงคุณภาพ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำบุคคลต้นแบบไปเป็นแบบอย่างได้

๕. วิธีการ/ขั้นตอน/กระบวนการดำเนินงาน

วิธีการ/ขั้นตอน/กระบวนการ ดำเนินงาน	การดำเนินงาน (ระบุวันที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้จริง)				รวม
	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. - ธ.ค. ๖๕)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. - มิ.ค. ๖๖)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. - มิ.ย. ๖๖)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. - ก.ย. ๖๖)	
๑. วางแผน เตรียมการ และเสนออนุมัติ โครงการ				(๘ ส.ค. ๖๖)	
๒. จัดหาสถานที่ พิธีกร และพิธีการต่าง ๆ				(๑๑ ส.ค. ๖๖)	
๓. หนังสือเชิญข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ				(๑๕ ส.ค. ๖๖)	
๔. จัดทำเกียรติบัตร และของที่ระลึก				๔๗,๐๐๐ (๑๕ ส.ค. ๖๖)	๔๗,๐๐๐
๕. จัดทำประวัติ VTR ผู้ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ				(๑๗ ส.ค. ๖๖)	
๖. ดำเนินงานตามกำหนดการ มอบประกาศ เกียรติคุณและของที่ระลึก				๓๓,๐๐๐ (๑๗ ส.ค. ๖๖)	๓๓,๐๐๐
รวมทั้งสิ้น				๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐

๖. ปัญหา/อุปสรรค

๖.๑ การติดต่อประสานงานในการเตรียมงาน สถานที่ และกำหนดการไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้

๖.๒ งบประมาณในการจัดทำโครงการ

๗. ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา

ระยะเวลาในการจัดโครงการ เช่น ขยายช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม

๘. การใช้จ่ายงบประมาณ

๘.๑ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร จำนวน ๘๐,๐๐๐ บาท

๘.๒ งบประมาณที่ใช้ไป จำนวน ๘๐,๐๐๐ บาท

๘.๓ งบประมาณคงเหลือ จำนวน - บาท

๘.๔ สาเหตุที่ไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามแผน -



๙. ภาพที่แสดงถึงผลงานหรือภาพการจัดกิจกรรมต่าง ๆ







โครงการ/กิจกรรม

๒๘ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

แผนงาน พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาวอาภากร บุญรัตนศิลป์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
กลุ่มบริหารงานบุคคล

สอดคล้องกับแผนระดับต่าง ๆ นโยบาย และจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๓. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
ข้อที่ ๑๒ การพัฒนาการเรียนรู้

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

หมุดหมายไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้
อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ

-

แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี สพฐ.

แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แผนปฏิบัติการประจำปี สพฐ.

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แผนพัฒนาภาคตะวันออก

๔. พัฒนาเมืองและพื้นที่ชนบทให้มีความทันสมัย และน่าอยู่
พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกช่วงวัย

ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

เป้าหมายที่ ๔ สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษา
ที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียมและ
สนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

แห่งสหประชาชาติ

นโยบายและจุดเน้น คร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

นโยบาย สพฐ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. ด้านคุณภาพ

จุดเน้น สพฐ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๙. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

มาตรฐานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐

มาตรฐานที่ ๒ ตัวบ่งชี้ที่ ๓

๑. ระยะเวลาการดำเนินการ ธันวาคม - กันยายน ๒๕๖๖

๒. หลักการและเหตุผล

ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในยุทธศาสตร์ที่ ๓. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
ข้อที่ ๑๒ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มีเป้าหมายให้ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และ
ผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ภาครัฐมีขนาดที่เล็ก
พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความทันสมัย รวมไปถึงมีบุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม
จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก เล็งเห็นถึงความสำคัญของการขับเคลื่อนภารกิจ
ของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายข้างต้น ปัจจัยหนึ่งของการพัฒนา คือการพัฒนาฝ่ายสนับสนุนการจัดการ ศึกษา ด้วยการ
เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดประโยชน์ต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ประกอบด้วยภารกิจหลัก ดังนี้ ๑) การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ ๒) การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง



ย้าย โอนและออกจากราชการ ๓) งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ และ ๔) ปฏิบัติงานเลขานุการ อนุกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งในทุกภารกิจต้องยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ตามระเบียบหลักเกณฑ์ คำนึงถึงความถูกต้องเป็นสำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามภารกิจและสอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ จึงได้จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขึ้น

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในทุกภารกิจหลักให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)

๔.๑ เชิงปริมาณ

ร้อยละ ๑๐๐ ของสถานศึกษาในสังกัด จำนวน ๓๐ แห่ง ได้รับการบริการตามภารกิจหลักของกลุ่มบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งผลสัมฤทธิ์ การดำเนินการมีความยุติธรรม โปร่งใส เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์วิธีการด้วยความถูกต้องและเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๒ เชิงคุณภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการดำเนินการงานด้านการบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ คำนึงถึงความถูกต้องเป็นสำคัญ ส่งผลให้เป็นหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ

๕. วิธีการ/ขั้นตอน/กระบวนการดำเนินงาน

วิธีการ/ขั้นตอน/กระบวนการดำเนินงาน	การดำเนินงาน (ระบุวันที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้จริง)				รวม
	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. - ธ.ค. ๖๕)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. - มี.ค. ๖๖)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. - มิ.ย. ๖๖)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. - ก.ย. ๖๖)	
กิจกรรมที่ ๑ การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ปริมาณงานสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด				๒๐,๐๐๐ (ก.ค. - ก.ย. ๖๖)	๒๐,๐๐๐
กิจกรรมที่ ๒ (๒.๑) สอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยรอบทั่วไป (ภาค ค. ความเหมาะสมกับตำแหน่ง วิชาชีพ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา) (๒.๒) คัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยกรณีมีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ (ว๑๖)				๕๓,๐๙๐ (๑๕ ก.ค. ๖๖) (๒๑-๒๗ ก.ค. ๖๖ และ ๑๙-๒๐ ส.ค. ๖๖)	๕๓,๐๙๐
กิจกรรมที่ ๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการขยายผลการใช้งานโปรแกรมระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS) ผู้สถานศึกษา	๙,๔๘๕ (๒๕-๒๙ ธ.ค. ๖๕)				๙,๔๘๕
กิจกรรมที่ ๔ พิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นต่ำกว่าสายสะพายและเหรียญจักรพรรดิมาลา				๑๕,๓๙๐	๑๕,๓๙๐
กิจกรรมที่ ๕ ประชุมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน		๒,๐๐๐ (๑-๓๑ มี.ค. ๖๖)			๒,๐๐๐



วิธีการ/ขั้นตอน/กระบวนการดำเนินงาน	การดำเนินงาน (ระบุนวันที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้จริง)				รวม
	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. - ธ.ค. ๖๕)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. - มี.ค. ๖๖)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. - มิ.ย. ๖๖)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. - ก.ย. ๖๖)	
กิจกรรมที่ ๖ ประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) (จำนวน ๘ ครั้ง : ปี)				๘๒,๒๕๐ (๒๓ ก.พ. - ๒๘ ก.ย. ๖๖)	๘๒,๒๕๐
กิจกรรมที่ ๗ คัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ.๒๕๖๖				๓๓,๒๘๕	๓๓,๒๘๕
รวมทั้งสิ้น	๙,๔๘๕	๒,๐๐๐	-	๒๐๔,๐๑๕	๒๑๕,๕๐๐

๖. ปัญหา/อุปสรรค

-

๗. ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา

-

๘. การใช้จ่ายงบประมาณ

- ๘.๑ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร จำนวน ๒๑๘,๕๐๐ บาท
 ๘.๒ งบประมาณที่ใช้ไป จำนวน ๒๑๕,๕๐๐ บาท
 ๘.๓ งบประมาณคงเหลือ จำนวน ๓,๐๐๐ บาท
 ๘.๔ สาเหตุที่ไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามแผน มีการปรับแผนการดำเนินงาน

๙. ภาพที่แสดงถึงผลงานหรือภาพการจัดกิจกรรมต่าง ๆ





ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา



คัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ.๒๕๖๖





สอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย





โครงการ/กิจกรรม

๒๙ โครงการเสริมสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แผนงาน

พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ผู้รับผิดชอบโครงการ

นางรักชนก ไผ่สุข ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล

สอดคล้องกับแผนระดับต่าง ๆ นโยบาย และจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๓. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ข้อที่ ๑๒ การพัฒนาการเรียนรู้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

หมุดหมายไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้
อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ

-

แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี สพฐ.

แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แผนปฏิบัติการประจำปี สพฐ.

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แผนพัฒนาภาคตะวันออก

๔. พัฒนาเมืองและพื้นที่ชนบทให้มีความทันสมัย และน่าอยู่
พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกช่วงวัย

ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

เป้าหมายที่ ๔ สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษา

แห่งสหประชาชาติ

ที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียมและ
สนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

นโยบายและจุดเน้น ศร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

นโยบาย สพฐ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๔. ด้านประสิทธิภาพ

จุดเน้น สพฐ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. จัดการอบรมครูโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน

มาตรฐานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐

มาตรฐานที่ ๒ ตัวบ่งชี้ที่ ๓

๑. ระยะเวลาการดำเนินการ ธันวาคม ๒๕๖๕ – กันยายน ๒๕๖๖

๒. หลักการและเหตุผล

ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ข้อที่ ๑๒ การพัฒนาการเรียนรู้ ประเด็นการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ด้วยการพัฒนาผู้สอน (ครู/อาจารย์) และให้มีการประเมินครูผู้สอนเน้นที่ผลลัพธ์จากผู้เรียนเป็นหลัก เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งเงินเดือน สายอาชีพและระบบสนับสนุนอื่น ๆ โดยครูต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง ในสาขาที่ตนเองสอน มีความรู้ ทักษะ และสามารถสร้างสมรรถนะที่สอดคล้องให้แก่ผู้เรียนได้ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉมให้ “ครู” เป็นครูยุคใหม่ โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนมากกว่าผลงานจากกระดาษ กอปรกับ ก.ค.ศ. กำหนดวิธีการประเมินครูผู้สอน ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและ



บุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เพื่อให้มีแนวทางในการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรี นครนายก เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง จึงได้จัดทำโครงการเสริมสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้น

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ และการคงไว้ซึ่งวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตาม ว ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒/๒๕๖๔ และสามารถดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินได้อย่างถูกต้อง

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)

๔.๑ เชิงปริมาณ

ร้อยละ ๑๐๐ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ อยู่ในระดับดี (สรุป : บรรลุตามเป้าหมาย)

๔.๒ เชิงคุณภาพ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ อยู่ในระดับดี (สรุป : บรรลุตามเป้าหมาย)

๕. วิธีการ/ขั้นตอน/กระบวนการดำเนินงาน

วิธีการ/ขั้นตอน/กระบวนการดำเนินงาน	การดำเนินงาน (ระบุวันที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้จริง)				รวม
	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. - ธ.ค. ๖๕)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. - มิ.ค. ๖๖)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. - มิ.ย. ๖๖)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. - ก.ย. ๖๖)	
๑. ประชุมเสริมสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๗,๐๐๐ (ธ.ค. ๖๕)				๑๗,๐๐๐
๒. ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงระหว่างผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับผู้อำนวยการสถานศึกษา				๑๒,๓๑๐ (ก.ค. - ก.ย. ๖๖)	๑๒,๓๑๐
๓. ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงระหว่างผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับผู้อำนวยการสถานศึกษา				๓,๕๕๐ (ก.ค. - ก.ย. ๖๖)	๓,๕๕๐
รวมทั้งสิ้น	๑๗,๐๐๐			๑๕,๘๖๐	๓๒,๘๖๐

๖. ปัญหา/อุปสรรค -

๗. ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา -

๘. การใช้จ่ายงบประมาณ

๘.๑ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร จำนวน ๓๒,๘๖๐ บาท

๘.๒ งบประมาณที่ใช้ไป จำนวน ๓๒,๘๖๐ บาท

๘.๓ งบประมาณคงเหลือ จำนวน - บาท

๘.๔ สาเหตุที่ไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามแผน -



๙. ภาพที่แสดงถึงผลงานหรือภาพการจัดกิจกรรมต่าง ๆ





กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

