



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูพาน



กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูพาน
โทรศัพท์ 042 620 638

“องค์กรนวัตกรรม สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่สังคมที่ยั่งยืน”

เค้าโครงโครงการที่สอดคล้องกับการรายงานในระบบ e-MENSCR

โครงการ “การพัฒนางานและระบบการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567”

กลุ่มงานรับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้ติดต่อประสานงาน (contact person) นางขวัญกมล จันทน์

ชื่อ – นามสกุล นางขวัญกมล จันทน์ โทรศัพท์ 084 470 8193

โทรสาร..... E-mail :

ส่วนที่1 ความเชื่อมโยง ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี

เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 1)

1) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์

(1) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์ การเปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตามที่ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายเพื่อ

ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการและรองรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ปัจจัยด้านคนจึงเป็นส่วนสำคัญและมีบทบาทที่จะขับเคลื่อนทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จ การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล จึงมีความจำเป็นและสำคัญ เพราะจะช่วยการบริหารจัดการภารกิจต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้

กลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกลุ่มหนึ่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีหน้าที่ในการดูแลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูพาน จึงได้มีโครงการ การพัฒนางานและระบบการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล ให้มีการจัดและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การเสริมสร้างประสิทธิภาพค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ การส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างและพัฒนาเทคโนโลยี/เครือข่ายการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาข้อมูลระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในการพัฒนาองค์กร การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เพื่อสนองนโยบายขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดคุณภาพในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาองค์กรต่อไป

(โปรดระบุว่าโครงการของท่านสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างไรบ้าง)

- 2) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้าน.....(รอง).....(ถ้ามี)
- (1) เป้าหมาย.....
- (2) ประเด็นยุทธศาสตร์.....
- (3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ.....
-
-

(โปรดระบุว่าโครงการของท่านสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างไรบ้าง)

1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 2)

1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การพัฒนาการเรียนรู้

(1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

เป้าหมายที่ 1. คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

โครงการ การพัฒนางานและระบบการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การเสริมสร้างประสิทธิภาพค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ การส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างและพัฒนากลไก/เครือข่ายการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาข้อมูลระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมและพัฒนางานองค์กรการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในการพัฒนางานองค์กร การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เพื่อสนองนโยบายขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดคุณภาพในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนางานองค์กร ส่งผลให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน เต็มตามศักยภาพ เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถส่งผ่านความรู้ไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้

(โปรดระบุว่าโครงการของท่านสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ ที่วัดผลสัมฤทธิ์โดยตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแต่ละเป้าหมายอย่างไร และ (ถ้ามี) คิดเป็นสัดส่วนหรือร้อยละเท่าไรของค่าเป้าหมายต่างๆ)

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ แผนย่อยการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนา (3) ส่งเสริมสนับสนุนระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งเงินเดือน สายอาชีพและระบบสนับสนุนอื่น ๆ ปฏิรูปกระบวนการผลิตครูอาชีพยุคใหม่ โดยผู้ที่มีใบประกอบวิชาชีพจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการในสาขาที่ตนเองสอน มีความรู้ ทักษะ และสามารถสร้างสมรรถนะที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพให้แก่ผู้เรียน และมีอัตรากำลังเพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังของสำนักงานอาชีวศึกษา

เป้าหมายของแผนย่อย คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บท โครงการ การพัฒนางานและระบบการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การเสริมสร้างประสิทธิภาพค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรของข้าราชการ การส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างและพัฒนา กลไก/เครือข่ายการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาข้อมูลระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมและพัฒนางานองค์กรการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในการพัฒนางานองค์กร การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เพื่อสนองนโยบายขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดคุณภาพในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนางานองค์กร ส่งผลในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเป็นมืออาชีพ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ทำให้สามารถบริหารจัดการศึกษา และปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลางเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชนได้ ทำให้เกิดผลดีต่อคุณภาพผู้เรียน

(โปรดระบุว่าโครงการของท่านสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในระดับแผนย่อยของแผนแม่บทฯ ที่วัดผลสัมฤทธิ์โดยตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแต่ละเป้าหมายอย่างไร และ (ถ้ามี) คิดเป็นสัดส่วนหรือร้อยละเท่าไรของค่าเป้าหมายต่างๆ)

2.) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น.....รอง.....(ถ้ามี).

(1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

เป้าหมายที่.....

เป้าหมายที่.....(กรณีที่แผนแม่บทฯ มีมากกว่า 1 เป้าหมาย).....

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ.....

. โปรดระบุว่าโครงการของท่านสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในระดับแผนย่อยของแผนแม่บทฯ ที่วัดผลสัมฤทธิ์โดยตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแต่ละเป้าหมายอย่างไร และ (ถ้ามี) คิดเป็นสัดส่วนหรือร้อยละเท่าไรของค่าเป้าหมายต่างๆ)

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แนวทางการพัฒนา.....

เป้าหมายของแผนย่อย.....

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บท.....

(โปรดระบุว่าโครงการของท่านสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในระดับแผนย่อยของแผนแม่บทฯ ที่วัดผลสัมฤทธิ์โดยตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแต่ละเป้าหมายอย่างไร และ (ถ้ามี) คิดเป็นสัดส่วนหรือร้อยละเท่าไรของค่าเป้าหมายต่างๆ)

หมายเหตุ: สามารถสอดคล้องได้มากกว่า 1 ประเด็นแผนแม่บทฯ/แผนย่อยของแผนแม่บทฯ/เป้าหมาย

1.3 แผนการปฏิรูปประเทศ (แผนระดับที่ 2)

1) เรื่อง/ประเด็นการปฏิรูป.....

2) ขั้นตอนการดำเนินงาน.....

3) กิจกรรม.....

4) เป้าหมายกิจกรรม.....

1.4 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายความว่า ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2) เป้าหมายการพัฒนาที่ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

(2.1) เป้าหมายการพัฒนาในระดับหมายความว่า คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

(2.2) กลยุทธ์การพัฒนาที่.....

หมายเหตุ: สามารถสอดคล้องได้มากกว่า 1 วัตถุประสงค์/เป้าหมายรวม/ยุทธศาสตร์การพัฒนา/เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์/แนวทางการพัฒนา

1.5 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ

1) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่.....

2) แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ รองรับนโยบายที่.....

- 3) เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์
- 4) ตัวชี้วัด.....
- 5) กลยุทธ์.....

หมายเหตุ: สามารถสอดคล้องได้มากกว่า 1 นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ/แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ /เป้าหมาย/กลยุทธ์

1.6 แผนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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

1.7 นโยบายรัฐบาลหลัก.....

1.8 นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล

1.9 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ระดับต่าง ๆ

1. นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ (พลตำรวจเอกเพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ)
 - ด้าน 1 ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - ข้อ 1 ปรับลดวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
 - ข้อ 2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาคืนถิ่น (โยกย้ายกลับภูมิลำเนาด้วยความโปร่งใส ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง)
 2. นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ว่าที่ร้อยตรี ธนุ วงษ์จินดา)
 - ข้อที่ 8 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - ข้อที่ 10 ลดภาระการประเมินของสถานศึกษา
3. ระดับกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

.....
4. ระดับจังหวัดมุกดาหาร

.....
5. ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร
 2. ด้านประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 2 รายละเอียดโครงการ

2.1 หลักการและเหตุผล

ตามที่ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการและรองรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ปัจจัยด้านคนจึงเป็นส่วนสำคัญและมีบทบาทที่จะขับเคลื่อนทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จ การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล จึงมีความจำเป็นและสำคัญ เพราะจะช่วยการบริหารจัดการภารกิจต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้

กลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกลุ่มหนึ่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีหน้าที่ในการดูแลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร จึงได้มีโครงการ การพัฒนางานและระบบการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล ให้มีการจัดและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การเสริมสร้างประสิทธิภาพค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ การส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างและพัฒนากลไก/เครือข่ายการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาข้อมูลระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในการพัฒนาองค์กร การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เพื่อสนองนโยบายขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดคุณภาพในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาองค์กรต่อไป

2.2 วัตถุประสงค์

2.2.1 เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่และภารกิจในการจัดทำข้อมูลอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2.2 เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดมีอัตรากำลังข้าราชการครูที่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ห้องเรียนและตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2.3 เพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพอัตรากำลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

2.2.4 เพื่อพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อมูลอื่น ๆ ด้านการบริหารงานบุคคล สามารถนำฐานข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

2.2.5 เพื่อสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทดแทนอัตรากำลังที่ว่างในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ตามสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน ให้ตรงกับความจำเป็นและความต้องการของสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลัง และสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2.6 เพื่อสรรหาพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลัง ตามสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน

2.2.7 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการโอนเงินเดือนของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.2.8 เพื่อพัฒนาจัดระบบการโอนเงินเดือนเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

2.2.9 เพื่อส่งเสริมวิชาชีพ เพิ่มขีดความสามารถ สร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 เป้าหมาย

2.3.1 เป้าหมายเชิงผลผลิต

1. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สำเร็จตามกรอบภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

2. มีฐานข้อมูล /ปรับปรุง /แก้ไขข้อมูล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ด้านความต้องการอัตรากำลังครู การสูญเสียอัตรากำลัง เช่น การย้าย การโอน การช่วยราชการ การลาออก การเกษียณอายุราชการเป็นต้นครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน จำนวน 30 โรงเรียน

2.3.2 เป้าหมายเชิงผลลัพธ์

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในการดำเนินการบริหารงานบุคคลและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.4 ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)

2.4.1 เชิงปริมาณ

2.4.1.1 มีข้อมูลวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 30 โรงเรียน โดยสามารถจัดการเรียนการสอนครบทุกห้อง และตรงวิชาเอก

2.4.1.2 ทำข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติ และข้อมูลพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลและอื่น ๆ ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

2.4.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสามารถบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่งที่ได้รับจัดสรรทั้งกระบวนการสรรหา การเกลี้ยอัตรากำลัง จำนวน 30 โรงเรียน

2.4.1.4 ข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นปัจจุบัน

2.4.1.5 ข้อมูลสารสนเทศการบริหารอัตรากำลังที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

2.4.1.6 สถานศึกษาในสังกัดสามารถดำเนินการโอนเงินเดือนอย่างถูกต้อง และเป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. และระเบียบที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 100

2.4.1.7 ร้อยละ 90 ของข้าราชการครูผ่านการประเมินการขอมติและขอเลื่อนวิทยฐานะ

2.4.1.8 ร้อยละ 90 ของผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล

2.4.2 เชิงคุณภาพ

2.4.2.1 สามารถวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานำข้อมูลไปใช้เพื่อบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.2.2 มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดที่มีประสิทธิภาพ

2.4.2.3 การบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.2.4 การบริหารอัตรากำลังและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กงค.ศ. กำหนด

2.4.2.5 การเลื่อนเงินเดือนเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

2.4.2.6 การเลื่อนวิทยฐานะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ รวดเร็ว ถูกต้อง

2.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

2.5.1 การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลตามอำนาจหน้าที่ เป็นไปตามกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.5.2 มีฐานข้อมูล / ปรับปรุง / แก้ไขข้อมูล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ด้านความต้องการอัตรากำลังครู การสูญเสียอัตรากำลัง เช่น การย้าย การโอน การช่วยราชการ การลาออก การเกษียณอายุราชการเป็นต้นครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน จำนวน 30 โรงเรียน (ระบบ HRMS)

2.5.3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร มีความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.6 กลุ่มเป้าหมายผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

2.6.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 857 คน

2.6.2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 29 คน

2.7 พื้นที่ดำเนินโครงการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร และสถานศึกษาในสังกัด

2.8 ระยะเวลาดำเนินโครงการ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2566 ถึง เดือน กันยายน พ.ศ. 2567

2.9 แผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

วงเงินงบประมาณที่ดำเนินการ.....268,000.....บาท(สองแสนหกหมื่นแปดพันบาทถ้วน)

ที่	แผนปฏิบัติการ (กิจกรรม)	แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ				รวม
		ไตรมาสที่ 1/2567	ไตรมาสที่ 2/2567	ไตรมาสที่ 3/2567	ไตรมาสที่ 4/2567	
1.	กิจกรรมที่ 1 การโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ขั้นตอนการดำเนินงาน 1.1 ประชุมบริหารวงเงิน จำนวน 2 ครั้ง แบ่งเป็น - ครึ่งปีแรก ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2567) - ครึ่งปีหลัง ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2568) 1.2 ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ครั้ง แบ่งเป็น - ครึ่งปีแรก ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2567) - ครึ่งปีหลัง ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2568) 1.3 ประชุมกลั่นกรอง/พิจารณาโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 ครั้ง แบ่งเป็น - ครึ่งปีแรก ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2567) - ครึ่งปีหลัง ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2568) 1.4 ประชุมกลั่นกรอง/พิจารณาโอนเงินเดือนบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) - ครึ่งปีแรก ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2567) - ครึ่งปีหลัง ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2567) 1.5 ประชุมกลั่นกรอง/พิจารณาเลื่อนค่าจ้าง จำนวน 2 ครั้ง แบ่งเป็น - ครึ่งปีแรก ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2567) - ครึ่งปีหลัง ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2568) 1.6 ประชุมกลั่นกรอง/พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ ปีละ 1 ครั้ง (1 ตุลาคม 2567)		4,500		4,500	70,000
			15,260		15,260	
			4,500		4,500	
			350		350	
			455		455	
					1,950	

ที่	แผนปฏิบัติการ (กิจกรรม)	แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ				รวม
		ไตรมาสที่ 1/2567	ไตรมาสที่ 2/2567	ไตรมาสที่ 3/2567	ไตรมาสที่ 4/2567	
	1.7 ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองข้อตกลง ในการพัฒนางาน (PA) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา 1.8 ประชุมคณะกรรมการสรุปผลการพัฒนางานตาม ข้อตกลง (PA) ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา 1.9 ติดตามและประเมินผลข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา	4,500		3,580	9,840	
2.	กิจกรรมที่ 2 การเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์และจัดสรรดวงตรา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ขั้นตอนการดำเนินงาน 2.1 ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติของ ผู้เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 2.2 การจ่ายเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 2.3 ประชุมคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรดวงตรา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ 2.4 พิธีพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นต่ำกว่า สายสะพายและเหรียญจักรพรรดิมาลาเบื้องหน้าพระบรม ฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	1,950	8,600	455	18,995	30,000

[illegible]

ที่	แผนปฏิบัติการ (กิจกรรม)	แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ				รวม
		ไตรมาสที่ 1/2567	ไตรมาสที่ 2/2567	ไตรมาสที่ 3/2567	ไตรมาสที่ 4/2567	
5.	กิจกรรมที่ 5 บริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ขั้นตอนการดำเนินงาน 5.1 จัดทำข้อมูลตามแผนอัตรากำลัง 5.2 ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง	- 2,000	- 2,000	- 2,000	- 2,000	8,000
6.	กิจกรรมที่ 6 สรรหาพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่ง ขั้นตอนการดำเนินงาน 6.1 จัดทำข้อมูลพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่ง 6.2 ประชุมคณะกรรมการคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว 6.3 คัดเลือก/สรรหาพนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว	- 455 19,545	-	-	-	20,000
7.	กิจกรรมที่ 7 ประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา	25,000	25,000	25,000	25,000	100,000
	รวม	59,700	67,960	33,935	106,405	268,000

2.10 การติดตามและประเมินผล

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล
1. สพม.มุกดาหาร มีข้อมูลวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร จำนวน 30 โรงเรียน โดยสามารถจัดการเรียนการสอนครบทุกห้อง และตรงวิชาเอก	การรายงานผลผ่านระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	ระบบ HRMS และรายงานต่าง ๆ
2. สพม.มุกดาหาร มีข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติ และข้อมูลพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคล และอื่น ๆ ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	การรายงานผลผ่านระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	ระบบ HRMS และรายงานต่าง ๆ
3. สพม.มุกดาหาร สามารถบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่งที่ได้รับจัดสรรทั้งกระบวนการสรรหา การเกลี่ยอัตรากำลัง จำนวน 30 โรงเรียน	การรายงานผลผ่านระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	เกณฑ์บริหารอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด
4. สพม.มุกดาหาร มีข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นปัจจุบัน	การรายงานผลผ่านระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	ทะเบียนประวัติข้าราชการ ก.พ.7 และ ก.ค.ศ. 16
5. สพม.มุกดาหาร มีข้อมูลสารสนเทศการบริหารอัตรากำลังที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	การรายงานผลผ่านระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	ระบบ HRMS และรายงานต่าง ๆ
6. ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาในสังกัดสามารถดำเนินการเลื่อนเงินเดือนอย่างถูกต้อง และเป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	การรายงานผลการดำเนินการ	แบบรายงานที่ สพฐ. กำหนด
7. ร้อยละ 90 ของข้าราชการครูในสังกัด ผ่านการประเมินการขอมีและขอเลื่อนวิทยฐานะ	การรายงานผลผ่านระบบ DPA	ระบบ DPA

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล
8. ร้อยละ 90 ของผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล	การรายงานข้อมูลผลการประเมินความพึงพอใจ	แบบประเมินความพึงพอใจ