



แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามความในมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.๒๕๖๐ และฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๑ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา

สถานที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตั้งอยู่เลขที่ ๑/๒๒ ถนนวงศ์คำพาดำบลมุกดาหาร อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร รหัสไปรษณีย์ ๔๙๐๐๐

โทรศัพท์ : ๐-๔๒๖๒-๐๖๓๙ (กลุ่มอำนวยการ),
๐๔๒-๖๒๐๖๓๘ (กลุ่มบริหารงานบุคคล),
๐-๔๒๖๒-๐๖๓๗ (กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์)

โทรสาร : ๐-๔๒๖๒-๐๖๓๙, ๐๔๒-๖๒๐๖๓๗

อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับอำเภอนาแก อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม และ อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร
ทิศใต้	ติดต่อกับอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร อำเภอขามเฒ่า จังหวัดอำนาจเจริญ และอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นเส้นกั้นพรมแดน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับอำเภอเขาวง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และ อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร บริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน โดย
แบ่งเป็น ๔ สหวิทยาเขต ดังนี้

๑. สหวิทยาเขตแก้วกีนรี ประกอบด้วย

๑. โรงเรียนมุกดาหาร
๒. โรงเรียนผาเทิบวิทยา
๓. โรงเรียนโพธิ์ไทรวิทยา
๔. โรงเรียนดงมอนวิทยาคม
๕. โรงเรียนดงเย็นวิทยาคม
๖. โรงเรียนดอนตาลวิทยา
๗. โรงเรียนนาโสกวิทยาการ
๘. โรงเรียนผึ้งแดดวิทยาการ

๒. สหวิทยาเขตคำชะอีหนองสูง ประกอบด้วย

๑. โรงเรียนหนองสูงสามัคคีวิทยา
๒. โรงเรียนคำชะอีวิทยาการ
๓. โรงเรียนคำชะอีพิทยาคม
๔. โรงเรียนเหล่าประชาอุทิศ
๕. โรงเรียนคำบกวิทยาการ
๖. โรงเรียนชัยปัญญวิทยานุสรณ์
๗. โรงเรียนพลังราษฎร์พิทยาสรรพ์
๘. โรงเรียนกกตูมประชาสรรค์ รัชมง์คลาภิเษก

๓. สหวิทยาเขตสะพานอินโดจีน ประกอบด้วย

๑. โรงเรียนมุกดาวิทยานุกุล
๒. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร
๓. โรงเรียนห้วยใหญ่วิทยา
๔. โรงเรียนดงหลวงวิทยา
๕. โรงเรียนนาวราชกิจวิทยานุสรณ์
๖. โรงเรียนคำป่าหลายสรรพวิทย
๗. โรงเรียนนวมินทราชูทิศ อีสาน

๔. สหวิทยาเขตมุกนิคม ประกอบด้วย

๑. โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์
๒. โรงเรียนโชคชัยวิทยา
๓. โรงเรียนแสงใหญ่พิทยาสรรค์
๔. โรงเรียนอุดมวิทย์
๕. โรงเรียนร่มเกล้าพิทยาสรรค์
๖. โรงเรียนเมืองมุกวิทยาคม
๗. โรงเรียนหนองแสงวิทยาคม

เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีบทบาทและภารกิจหลักในการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ - ๖ มีเขตพื้นที่บริการด้านการศึกษา จำนวน ๓๐ โรงเรียน

อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

- ๑) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
- ๒) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา แจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่าย งบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- ๓) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- ๔) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

ทิศทางการและเครื่องมือนำแผนสู่การปฏิบัติ

ทิศทางการ

ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กำหนดไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์กรนวัตกรรม สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่สังคมที่ยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

๑. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม
๒. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคต ในศตวรรษที่ ๒๑
๓. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับ บริบท
๕. พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีความปลอดภัย และสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

คำนิยาม MUKDAHAN

M = Morality	สร้างคนดี มีคุณธรรม
U = Unity	มีความเป็นหนึ่ง
K = Knowledge and Skill	มีองค์ความรู้และสมรรถนะ
D = Development	มีการพัฒนาที่ยั่งยืน
A = Accountability	มีความรับผิดชอบ
H = Honesty	มีความซื่อสัตย์ สุจริต
A = Achievement	มีความสำเร็จตามเป้าหมาย
N = Network	มีเครือข่ายร่วมพัฒนา

นโยบายและจุดเน้น

๑. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๒. เสริมสร้างการเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
๓. เสริมสร้างระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนและการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน
๔. เสริมสร้างทักษะอาชีพ ทักษะชีวิตให้ผู้เรียน
๕. ลดภาระการประเมินของสถานศึกษา
๖. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
๗. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานบุคคลและแก้ไขปัญหาหนี้สินครู
๘. ๑ อำเภอ ๑ โรงเรียนคุณภาพ
๙. ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น
๑๐. การจัดการศึกษาแบบเรียนรวม

นโยบายเร่งด่วน (Quick Win) ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล
๒. การแก้ไขปัญหาหนี้สินครู
๓. การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

๔. การเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
๕. ๑ อำเภอ ๑ โรงเรียนคุณภาพ
๖. เสริมสร้างทักษะอาชีพและการมีรายได้ระหว่างเรียน
๗. สร้างความเข้มแข็งระบบแนะแนวและการ Coaching ตลอดจนการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต
๘. การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์องค์กร

เป้าหมาย / ทิศทางการจัดการศึกษา (เป้าประสงค์หลัก)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร มีเป้าหมายและทิศทางในการจัดการศึกษา โดยมุ่งหวังให้เด็กนักเรียนในสังกัดเป็นผู้ฉลาดเฉลียวรอบรู้ และเรียนรู้อย่างมีความสุข ซึ่งมีหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยใช้ ๕S ดังนี้

๑. Smart Student

- ๑) ผู้เรียนได้รับความรู้ ทักษะตามหลักสูตรที่สถานศึกษากำหนด
- ๒) ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมทักษะทางวิชาชีพอย่างน้อย ๑ วิชาชีพ
- ๓) ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมทักษะชีวิตพร้อมรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ

๒. Smart Teacher

- ๑) ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีระบบการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลาย
- ๒) ครูได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน
- ๓) ครูมีสมรรถนะความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณ มาตรฐานวิชาชีพและจิตวิญญาณความเป็นครู

๓. Smart Director

- ๑) ส่งเสริมให้ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีการบริหารและการพัฒนาวิชาชีพ
- ๒) ส่งเสริมให้ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการศึกษา

๓) ส่งเสริมให้ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

๔. Smart School

- ๑) สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการศึกษาที่ได้มาตรฐาน ตามระบบบริหารจัดการศึกษามัธยมศึกษา
- ๒) สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการทรัพยากร (๔M) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพ
- ๓) สถานศึกษามีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา

๕. Smart Community

- ๑) มีระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการและการให้บริการ (Technology)
- ๒) มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน (Management)
- ๓) มีเครือข่ายร่วมพัฒนาทั้งภายในภายนอกองค์กร (Team Work & Network)

กลยุทธ์

๑. เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน
๒. ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
๔. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

รูปแบบการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา สพม.มุกดาหาร (Model)

“MUK SMART⁺ Model”

MUK

M : ๔M ทรัพยากรการบริหารจัดการ

U : Unity ความเป็นหนึ่ง ความเป็นเอกภาพ One Team

K : Knowledge Management การจัดการความรู้

SMART

S : Smart ปราดเปรื่อง ฉลาด รอบรู้

M : Management การจัดการที่ดี

A : Active Coaching นิเทศ ติดตามเชิงรุก

R : Researcher นักวิจัย นักนวัตกรรม

T : Teamwork มีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม

TEAM

T : Technical Skill ความเชี่ยวชาญ ประยุกต์ใช้

E : Evolution เรียนรู้เพื่อการพัฒนา

A : Activity องค์กรตื่นตัวตลอดเวลา

M : Motivation การสร้างแรงบันดาลใจ

เค้าโครงโครงการที่สอดคล้อง กับการรายงานในระบบ e-MENSCR

โครงการ “การพัฒนาและระบบการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568”

กลุ่มงานรับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้ติดต่อประสานงาน (contact person)

ชื่อ – นามสกุล นายครรชิต จันภูธร โทรศัพท์ 0864517495

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 3. การปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม

3.2 การเปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่

(3) การบรรจุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตามที่ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการและรองรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ปัจจัยด้านคนจึงเป็นส่วนสำคัญและมีบทบาทที่จะขับเคลื่อนทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จ การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล จึงมีความจำเป็นและสำคัญ เพราะจะช่วยการบริหารจัดการภารกิจต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้

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

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จึงได้มีโครงการ การพัฒนาและระบบการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล ให้มีการจัดและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การเสริมสร้างประสิทธิภาพค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ การส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างและพัฒนาเทคโนโลยี/เครือข่ายการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาข้อมูลระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมและพัฒนางานองค์กรการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในการพัฒนางาน การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เพื่อสนองนโยบายขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดคุณภาพในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนางานต่อไป

(โปรดระบุว่าการของท่านสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างไรบ้าง)

2) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้าน.....(รอง).....(ถ้ามี)

(1) เป้าหมาย.....

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์.....

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ.....

(โปรดระบุว่าการของท่านสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างไรบ้าง)

1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 2)

1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การพัฒนาการเรียนรู้

(1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

เป้าหมายที่ 1. คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลก ศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

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

(โปรดระบุว่าการของท่านสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ ที่วัดผลสัมฤทธิ์โดยตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแต่ละเป้าหมายอย่างไร และ (ถ้ามี) คิดเป็นสัดส่วนหรือร้อยละเท่าไรของค่าเป้าหมายต่างๆ)

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ แผนย่อยการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

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

เป้าหมายของแผนย่อย คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บท โครงการ การพัฒนางานและระบบการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การเสริมสร้างประสิทธิภาพค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ การส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างและพัฒนา กลไก/เครือข่ายการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาข้อมูลระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในการพัฒนาองค์กร การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เพื่อสนองนโยบายขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดคุณภาพในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาองค์กร ส่งผลในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเป็นมืออาชีพ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ทำให้สามารถบริหารจัดการศึกษา และปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกแห่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 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 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายความว่า ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2) เป้าหมายการพัฒนาที่ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

(2.1) เป้าหมายการพัฒนาระดับหมายความว่า คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

(2.2) กลยุทธ์การพัฒนาที่.....

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

1.4 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ

1) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่.....

2) แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ รองรับนโยบายที่.....

3) เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

4) ตัวชี้วัด.....

5) กลยุทธ์.....

หมายเหตุ: สามารถสอดคล้องได้มากกว่า 1 นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ/แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ /เป้าหมาย/กลยุทธ์

1.5 เป้าหมาย SDGs (Goals)

1) เป้าหมายหลัก SDGs (Goals) เป้าหมายที่

2) เป้าหมายย่อย SDGs (Targets)

1.6 แผนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (แผนระดับที่ 3 ตามมติ ครม. วันที่ 4 ธ.ค. 60)

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

1.7 นโยบายรัฐบาลหลัก.....

1.8 นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล

1.9 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)

1.10 ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ระดับต่าง ๆ

1. นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ (พลตำรวจเอกเพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ)

ด้าน 1 ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ 1 ปรับลดวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอน
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

ข้อ 2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาค้นคืน (โยกย้ายกลับภูมิลำเนาด้วยความโปร่งใส
ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง)

2. นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ว่าที่ร้อยตรี ธนุ วงษ์จินดา)

ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

4. ลดภาระการประเมินของสถานศึกษา

4.2 จัดทำรูปแบบและแนวทางการประเมินเพื่อลดภาระการประเมินของสถานศึกษา

4.3 ติดตามผลการประเมินตามแนวทางเพื่อลดภาระการประเมินของสถานศึกษา

5. สร้างความตระหนักในการป้องกันการทุจริต

5.1 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2 สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง โยกย้าย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดถือ
ระบบคุณธรรมและความโปร่งใส

3. ระดับกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

(แผนปฏิบัติการด้านการศึกษากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569)

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓

- ☐ 1. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของประเทศไทยให้มีความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ
- ☐ 2. การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพรองรับการเติบโตของเศรษฐกิจพิเศษและพื้นที่ชายแดน
- ☐ 3. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
- ☐ 4. การเสริมสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ในการเข้าถึงบริการทางการศึกษา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ด้วยบริการการศึกษาทุกช่องทาง
- ☐ 5. การจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ☒ 6. การสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

4. นโยบายด้านการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ตามแผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2566 -2570 จังหวัดมุกดาหาร) โปรดใส่เครื่องหมาย ✓

- ☐ ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ
- ☐ ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- ☐ ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
- ☐ ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 4 การเพิ่มโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา
- ☐ ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ☒ ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา
- ☐ ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 7 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

5. ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น
นโยบายและจุดเน้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1) นโยบายและจุดเน้น

1. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา

2. เสริมสร้างการเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

5. ลดภาระการประเมินของสถานศึกษา

2) นโยบายเร่งด่วน (Quick Win)

ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

3) เป้าหมาย/ทิศทางการจัดการศึกษา (5S)

3. Smart Director

- 3) ส่งเสริมให้ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

4. Smart School

- 2) สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการทรัพยากร (4M) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด

ประสิทธิผล

4) กลยุทธ์

.....

ส่วนที่ 2 รายละเอียดโครงการ

2.1 หลักการและเหตุผล

ตามที่ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาคนให้สอดคล้องกับความต้องการและรองรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ปัจจัยด้านคนจึงเป็นส่วนสำคัญและมีบทบาทที่จะขับเคลื่อนทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จ การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล จึงมีความจำเป็นและสำคัญ เพราะจะช่วยการบริหารจัดการภารกิจต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้

กลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกลุ่มหนึ่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีหน้าที่ในการดูแลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิด

ความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จึงได้มีโครงการ การพัฒนา และระบบการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล ให้มีการจัดและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การเสริมสร้างประสิทธิภาพค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ การส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างและพัฒนาเทคโนโลยี/เครือข่ายการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาข้อมูลระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมและพัฒนางานองค์กรการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในการพัฒนางานองค์กร การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เพื่อสนองนโยบายขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดคุณภาพในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนางานองค์กรต่อไป

2.2 วัตถุประสงค์

2.2.1 เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่และภารกิจในการจัดทำข้อมูลอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2.2 เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดมีอัตรากำลังข้าราชการครูที่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ห้องเรียนและตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2.3 เพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพอัตรากำลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2.2.4 เพื่อพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อมูลอื่น ๆ ด้านการบริหารงานบุคคล สามารถนำฐานข้อมูลไปใช้ในการพัฒนางานองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

2.2.5 เพื่อสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทดแทนอัตราว่างที่ว่างในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน ให้ตรงกับความต้องการและจำเป็นและความต้องการของสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตราว่าง และสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2.6 เพื่อสรรหาพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตราว่าง ตามสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน

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

2.2.8 เพื่อพัฒนาจัดระบบการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

2.2.9 เพื่อส่งเสริมวิชาชีพ เพิ่มขีดความสามารถ สร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 เป้าหมาย

2.3.1 เป้าหมายเชิงผลผลิต

1. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ตสำเร็จตามกรอบภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ 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 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต จำนวน 30 โรงเรียน โดยสามารถจัดการเรียนการสอนครบทุกห้อง และตรงวิชาเอก

2.4.1.2 มีทำข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติ และข้อมูลพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลและอื่น ๆ ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน จำนวน 30 โรงเรียน

2.4.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสามารถบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่งที่ได้รับจัดสรรทั้งกระบวนการสรรหา การเกลี่ยอัตรากำลัง จำนวน 30 โรงเรียน

2.4.1.4 มีข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นปัจจุบัน ร้อยละ 100 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

2.4.1.5 สถานศึกษาในสังกัดสามารถดำเนินการเลื่อนเงินเดือนอย่างถูกต้อง และเป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. และระเบียบที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 100

2.4.1.6 ร้อยละ 90 ของข้าราชการครูผ่านการประเมินการขอมติและขอเลื่อนวิทยฐานะ

2.4.1.7 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. 2567 ถึง เดือน กันยายน พ.ศ. 2568

2.9 แผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

วงเงินงบประมาณที่ดำเนินการ..... 300,000...บาท (สามแสนบาทถ้วน)

- งบประมาณจาก สพม.มุกดาหาร จำนวนบาท (.....)
- งบประมาณจัดสรร จาก สพฐ. จำนวนบาท (.....)
- งบประมาณจัดสรร จาก แหล่งอื่น ระบุ..... จำนวนบาท (.....)

ที่	แผนปฏิบัติการ (กิจกรรม)	แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ				รวม	ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาสที่ 1/2568	ไตรมาสที่ 2/2568	ไตรมาสที่ 3/2568	ไตรมาสที่ 4/2568		
1.	กิจกรรมที่ 1 การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ	1,800	4,445	29,250	13,745	49,140	นายครรชิต จันภูธร นายสกลวรรธ เดชะคำภู นายศิวัช สาริบุตร
	1.1 ประชุมบริหารวงเงิน จำนวน 2 ครั้ง แบ่งเป็น						
	- ครึ่งปีแรก ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2568)	-	1,190	-	-	1,190	
	- ครึ่งปีหลัง ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2568)				1,190	1,190	

ร.ก.	แผนปฏิบัติการ (กิจกรรม)	แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ				รวม	ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาสที่ 1/2568	ไตรมาสที่ 2/2568	ไตรมาสที่ 3/2568	ไตรมาสที่ 4/2568		
	1.2 ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงาน จำนวน 2 ครั้ง แบ่งเป็น						
	- ครึ่งปีแรก ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2568)	-	1,190	-	-	1,190	
	- ครึ่งปีหลัง ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2568)				1,190	1,190	
	1.3 ประชุมกลั่นกรอง/พิจารณาเลื่อน เงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา จำนวน 2 ครั้ง แบ่งเป็น						
	- ครึ่งปีแรก ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2568)	-	1,190	-	-	1,190	
	- ครึ่งปีหลัง ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2568)				1,190	1,190	
	1.4 ประชุมกลั่นกรอง/พิจารณาเลื่อน เงินเดือนบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตาม มาตรา 38 ค. (2)						
	- ครึ่งปีแรก ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2568)	-	350	-	-	350	
	- ครึ่งปีหลัง ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2568)	-	-	-	350	350	
	1.5 ประชุมกลั่นกรอง/พิจารณาเลื่อน ค่าจ้าง จำนวน 2 ครั้ง แบ่งเป็น						
	- ครึ่งปีแรก ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2568)	-	525	-	-	525	
	- ครึ่งปีหลัง ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2568)	-	-	-	525	525	
	1.6 ประชุมกลั่นกรอง/พิจารณาเลื่อน ค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ ปีละ 1 ครั้ง (1 ตุลาคม 2568)	-	-	-	1,800	1,800	
	1.7 ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรอง ข้อตกลง ในการพัฒนางาน (PA) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ และตำแหน่งผู้บริหาร การศึกษา	1,800	-	-	-	1,800	
	1.8 ประชุมคณะกรรมการสรุปผลการ พัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตำแหน่ง ผู้บริหารการศึกษา	-	-	35,000	-	35,000	

ที่	แผนปฏิบัติการ (กิจกรรม)	แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ				รวม	ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาสที่ 1/2568	ไตรมาสที่ 2/2568	ไตรมาสที่ 3/2568	ไตรมาสที่ 4/2568		
	1.9 ติดตามและประเมินผลข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา	-	-	-	1,650	1,650	
2	กิจกรรมที่ 2 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และจัดสรรดวงตราเครื่องราชอิสริยาภรณ์	2,370	1,750	22,500	-	26,570	นางสาวกนกพรรณ บุปผชาติ
	2.1 ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	1,950	-	-	-	1,950	
	2.2 การจ่ายเครื่องราชอิสริยาภรณ์	-	1,750	-	-	1,750	
	2.3 ประชุมคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรดวงตราเครื่องราชอิสริยาภรณ์	420	-	-	-	420	
	2.4 พิธีพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นต่ำกว่าสายสะพายและเหรียญจักรพรรดิมาลา เบื้องหน้าพระบรมฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	-	-	22,500	-	22,500	
3	กิจกรรมที่ 3 การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการ	1,295	1,295	1,330	15,570	19,490	นางสาวกนกพรรณ บุปผชาติ
	3.1 ปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่	1,295	1,295	1,330	1,330	5,250	
	3.2 จัดทำทะเบียนประวัติ ก.ค.ศ.16	-	-	-	9,950	9,950	
	3.3 จัดทำบัตรประจำตัวข้าราชการและพนักงานของรัฐ	-	-	-	4,040	4,040	
4	กิจกรรมที่ 4 บริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว	875	15,000	875	-	16,750	นางสาวบุณทริกา กลางประพันธ์
	4.1 จัดทำข้อมูลตามแผนอัตรากำลัง	-	-	-	-	-	
	4.2 ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง	875	-	875	-	1,750	
	4.3 ประชุมขยายผลการใช้งานระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS.OBEC) ระดับสถานศึกษา	-	15,000	-	-	15,000	
5	กิจกรรมที่ 5 การสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4,500	13,500	4,500	13,500	36,000	นายครรชิต จันภูธร นางขวัญกมล จันทุม นายศิวัช สาริบุตร

ที่	แผนปฏิบัติการ (กิจกรรม)	แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ				รวม	ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาสที่ 1/2568	ไตรมาสที่ 2/2568	ไตรมาสที่ 3/2568	ไตรมาสที่ 4/2568		
	5.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (ย้ายปกติ และโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร)						
	- จัดทำคะแนนตัวชี้วัดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	2,250	-	2,250	4,500	
	- กลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู	-	2,250	-	2,250	4,500	
	5.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ย้ายปกติ และโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร)						
	- จัดทำคะแนนตัวชี้วัดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	2,250	-	2,250	4,500	
	- กลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	-	2,250	-	2,250	4,500	
	5.3 การย้าย การโอน และการเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (1)						
	- ตรวจสอบคุณสมบัติผู้ประสงค์ขอย้าย ขอนอน หรือเปลี่ยนตำแหน่งฯ	-	2,250	-	2,250	4,500	
	- ประเมินความเหมาะสมตามตัวชี้วัดที่ สพฐ. กำหนด	-	2,250	-	2,250	4,500	
	5.4 การย้าย การโอน และการเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)						
	- ตรวจสอบคุณสมบัติผู้ประสงค์ขอย้าย ขอนอน หรือเปลี่ยนตำแหน่งฯ	2,250	-	2,250	-	4,500	
	- ประเมินความเหมาะสมตามตัวชี้วัดที่ สพฐ. กำหนด	2,250	-	2,250	-	4,500	
6	กิจกรรมที่ 6 สอดคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (1)	11,150	-	-	-	11,150	นายครรชิต จันทร

ที่	แผนปฏิบัติการ (กิจกรรม)	แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ				รวม	ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาสที่ 1/2568	ไตรมาสที่ 2/2568	ไตรมาสที่ 3/2568	ไตรมาสที่ 4/2568		
	- จัดทำคะแนนตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์ และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	-	2,250	-	2,250	4,500	
	- กลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู	-	2,250	-	2,250	4,500	
	5.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษา (ย้ายปกติ และโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร)						
	- จัดทำคะแนนตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์ และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	-	2,250	-	2,250	4,500	
	- กลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษา	-	2,250	-	2,250	4,500	
	5.3 การย้าย การโอน และการเปลี่ยน ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (1)						
	- ตรวจสอบคุณสมบัติผู้ประสงค์ขอ ย้าย ขอนโอน หรือเปลี่ยนตำแหน่งฯ	-	2,250	-	2,250	4,500	
	- ประเมินความเหมาะสมตามตัวชี้วัด ที่ สพฐ. กำหนด	-	2,250	-	2,250	4,500	
	5.4 การย้าย การโอน และการเปลี่ยน ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)						
	- ตรวจสอบคุณสมบัติผู้ประสงค์ขอ ย้าย ขอนโอน หรือเปลี่ยนตำแหน่งฯ	2,250	-	2,250	-	4,500	
	- ประเมินความเหมาะสมตามตัวชี้วัด ที่ สพฐ. กำหนด	2,250	-	2,250	-	4,500	
6	กิจกรรมที่ 6 สอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (1)	11,150	-	-	-	11,150	นายครรชิต จันภูธร
7	กิจกรรมที่ 7 สอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีพิเศษ (ว16)	-	38,500	-	-	38,500	นายครรชิต จันภูธร
8	กิจกรรมที่ 8 สรรหาพนักงานราชการและ ลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่ง	3,000	-	-	-	3,000	นางขวัญกมล จันป๋ม

ที่	แผนปฏิบัติการ (กิจกรรม)	แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ				รวม	ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาสที่ 1/2568	ไตรมาสที่ 2/2568	ไตรมาสที่ 3/2568	ไตรมาสที่ 4/2568		
7	กิจกรรมที่ 7 สอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีพิเศษ (ว16)	-	38,500	-	-	38,500	นายครรชิต จันภูธร นายศิวัช สาริบุตร
8	กิจกรรมที่ 8 สรรหาพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่ง	3,000	-	-	-	3,000	นางขวัญกมล จันปุม นายศิวัช สาริบุตร
	8.1 จัดทำข้อมูลพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่ง	-	-	-	-	-	
	8.2 ประชุมคณะกรรมการคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว	3,000	-	-	-	3,000	
	8.3 คัดเลือก/สรรหาพนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-	-	
9	กิจกรรมที่ 9 ประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา	25,000	25,000	25,000	25,000	100,000	นายครรชิต จันภูธร
	รวม	49,990	99,490	89,205	61,715	300,000	

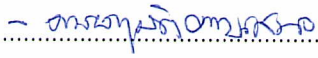
2.10 การติดตามและประเมินผล

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 สามารถบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว	การรายงานผลผ่านระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	เกณฑ์บริหารอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล
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
8. ร้อยละ 90 ของผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล	การรายงานข้อมูลผลการประเมินความพึงพอใจ	แบบประเมินความพึงพอใจ

ลงชื่อ  ผู้เสนอโครงการ/ผู้รับผิดชอบโครงการ
(นายครรชิต จันภูธร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

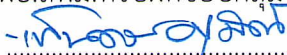
ความเห็น

..... 
.....

ลงชื่อ  ปฏิบัติหน้าที่ ผอ.กลุ่มนโยบายและแผน
(นายเอกชัย อ้อทอง)
ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ผู้เห็นชอบโครงการ

รอง ผอ.สพม.ที่รับผิดชอบกลุ่มงาน

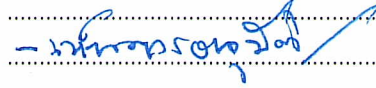
- 

.....
.....
.....

ลงชื่อ
(นายไชยชัย จันทะโสถ์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

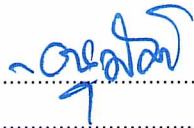
รอง ผอ.สพม.ที่รับผิดชอบกลุ่มนโยบายและแผน

- 

.....
.....

สืบทอดชื่อ
(สุชาติ สุวรรณเลิศ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

- 

.....
.....

ลงชื่อ ผู้อนุมัติโครงการ (ผอ.สพม.ภูเก็ต)
(นายรัตนันท์ นันทะศรี)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต