



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕**

\*\*\*\*\*

### ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### ๑. อำนาจหน้าที่

มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่งเสริมสนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการ ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการ จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ อำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัวและการขออนุญาตต่าง ๆ จัดทำแผนและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำฐานข้อมูลและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง วิเคราะห์และเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ตลอดจนการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

#### ๒. นโยบายคุณภาพด้านทรัพยากรบุคคล

“มุ่งมั่นพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ทั้งในด้านระบบทรัพยากรบุคคล การจัดสวัสดิการและการบริการ การดำเนินการด้านวินัย กฎระเบียบ และการบริหารโครงการเพื่อพัฒนาองค์กร ให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคล ๔.๐ ในศตวรรษที่ ๒๑”

#### ๓. การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้เป็น ๙ กลุ่ม ๑ หน่วย ดังต่อไปนี้

๑. กลุ่มอำนวยการ
๒. กลุ่มนโยบายและแผน
๓. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๔. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
๕. กลุ่มบริหารงานบุคคล
๖. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๗. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
๘. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
๙. กลุ่มกฎหมายและคดี
๑๐. หน่วยตรวจสอบภายใน

#### ๔. จำนวนอัตรากำลัง

ข้าราชการในสำนักงาน จำนวน ๖๖ คน พนักงานราชการ จำนวน ๔ คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๓ คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำนวน ๒,๙๒๖ คน

## ๕. ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน

แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครศรีธรรมราช พ.ศ. ๒๕๖๕  
กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

### กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

เป้าหมายที่ ๑ ผู้เรียนมีความรักสถาบันหลักของชาติและยึดหลักการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วย “ศาสตร์พระราชา”

เป้าหมายที่ ๒ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ และมีทักษะชีวิต

เป้าหมายที่ ๓ ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการดูแลป้องกันภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่

### กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาคูณภาพผู้เรียน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

เป้าหมายที่ ๑ ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และมีคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑

เป้าหมายที่ ๒ ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถตามหลักสูตร

เป้าหมายที่ ๓ ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมทักษะอาชีพควบคู่ไปกับวิชาสามัญ และจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ

เป้าหมายที่ ๔ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสู่ความเป็นเลิศ

เป้าหมายที่ ๕ สถานศึกษามีหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง

### กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมายที่ ๑ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถและได้รับการพัฒนาสมรรถนะตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ

เป้าหมายที่ ๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีระบบบริหารงานบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ

### กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม

เป้าหมายที่ ๑ ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างทั่วถึง ผู้เรียนจบการศึกษาตามหลักสูตรทุกคน

เป้าหมายที่ ๒ ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ โดยเฉพาะเด็กด้อยโอกาส และเด็กพิการได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง

เป้าหมายที่ ๓ สถานศึกษาในสังกัดได้รับการส่งเสริมสนับสนุนสื่อ แหล่งเรียนรู้ และมีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารและจัดการเรียนการสอน

### กลยุทธ์ที่ ๕ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายที่ ๑ ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตระหนักในการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมายที่ ๒ สถานศึกษามีนวัตกรรมที่เกิดจากการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริม คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและขยายเครือข่ายไปสู่ชุมชนเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

**กลยุทธ์ที่ ๖** พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าหมายที่ ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา/สถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม

เป้าหมายที่ ๒ ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่

**๖. แนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ** ตามยุทธศาสตร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา ประจำปี ๒๕๖๕ ดังนี้

**กลยุทธ์ที่ ๑** การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

เป้าหมายที่ ๑ ผู้เรียนมีความรักสถาบันหลักของชาติและยึดหลักการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วย “ศาสตร์พระราชา” ดำเนินการ ดังนี้

๑) สถานศึกษาสร้างจิตสำนึกของผู้เรียนให้มีความจงรักภักดีและอำรุงรักษาสถาบันหลักของชาติ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ผ่านหลักสูตรสถานศึกษารวมทั้งช่องทางศึกษาอื่นๆ

๒) ปลูกฝังและเสริมสร้างวิถีประชาธิปไตย ความสามัคคี สมานฉันท์ สันติวิธีต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๓) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

๔) พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนด้านความเป็นพลเมือง

เป้าหมายที่ ๒ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ และมีทักษะชีวิต ดำเนินการ ดังนี้

๑) ส่งเสริมการสนับสนุนการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน ที่เอื้อต่อการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ

๒) ส่งเสริมการนำหลักธรรมทางศาสนามาใช้ในการพัฒนาตนเองของผู้เรียนด้วยเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันทางศาสนา

๓) ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอน/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม

๔) ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ทักษะชีวิตและพัฒนาให้มีมาตรการที่เข้มแข็งและยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๓ ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการดูแลป้องกันภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่ ดำเนินการ ดังนี้

๑) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และปลูกฝังแนวทางการจัดการความขัดแย้ง โดยแนวทางสันติวิธี เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ที่จะลดระดับความรุนแรง เมื่อเผชิญกับสถานการณ์และปัญหาความมั่นคงรูปแบบต่าง ๆ

๒) เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับภัยคุกคามในรูปแบบใหม่

๓) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างภูมิคุ้มกัน ป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมให้แก่สถานศึกษา เพื่อลดผู้เสพรายใหม่ในกลุ่มเด็กและเยาวชน

## กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาคูณภาพผู้เรียน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

เป้าหมายที่ ๑ ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และมีคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ ดำเนินการ ดังนี้

๑) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อพัฒนาทักษะ คุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย ทักษะคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

๒) พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน ส่งเสริมการเรียนรู้แบบคิดวิเคราะห์ ทักษะกระบวนการเรียนรู้เชิงบูรณาการ องค์กรความรู้ แบบสหวิทยาการ เพื่อพัฒนากระบวนการคิด และการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อมูลค่าเพิ่ม

๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร และภาษาต่างประเทศภาษาที่สอง ตามบริบทของสถานศึกษา

๔) ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนมีจิตอาสาในรูปแบบต่าง ๆ

เป้าหมายที่ ๒ ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถตามหลักสูตร ดำเนินการ ดังนี้

๑) ส่งเสริมให้สถานศึกษายกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

๒) ส่งเสริมให้สถานศึกษายกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O – NET) ๕ กลุ่มสาระการเรียนรู้

๓) ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนด้านการอ่านและการเขียน

เป้าหมายที่ ๓ ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมทักษะอาชีพควบคู่ไปกับวิชาสามัญ และจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ ดำเนินการ ดังนี้

๑) จัดระบบแนะแนวการศึกษา ทั้งด้านอาชีพ และทักษะชีวิต เพื่อการศึกษาต่อ การทำงาน และการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ

๒) พัฒนาหลักสูตรเพิ่มเติมทางด้านอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบทวิศึกษาหรือรูปแบบอื่นๆ

๔) สร้างความเข้มแข็งของระบบแนะแนวในสถานศึกษา

๕) พัฒนากิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้และกิจกรรมโครงงานอาชีพ

เป้าหมายที่ ๔ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสู่ความเป็นเลิศ ดำเนินการ ดังนี้

๑) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ

๒) สร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาที่เปิดโปรแกรมห้องเรียนพิเศษต่าง ๆ เพื่อพัฒนานักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

๓) จัดกิจกรรมส่งเสริมการแข่งขัน การประกวด ทุกระดับ และส่งเสริมสนับสนุนการแข่งขันศิลปหัตถกรรมนักเรียน ทั้งในระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ

๔) จัดกิจกรรมศึกษาดูงานการจัดการศึกษาทั้งในและนอกประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับผู้เรียน

เป้าหมายที่ ๕ สถานศึกษามีหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง ดำเนินการ ดังนี้

๑) ส่งเสริมกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การใช้หลักสูตรสถานศึกษาให้มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ส่งเสริม คิดค้น วิจัยและพัฒนาการใช้นวัตกรรม

๓) ส่งเสริมการจัดระบบการนิเทศภายในอย่างมีคุณภาพและเข้มแข็ง

### กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมายที่ ๑ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถและได้รับการพัฒนาสมรรถนะตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ ดำเนินการ ดังนี้

- ๑) วิเคราะห์สมรรถนะแต่ละตำแหน่ง และสำรวจความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนา
  - ๒) จัดทำแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระยะ ๓ ปี ที่มุ่งเน้นความรู้ทักษะใหม่ ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยี ทักษะการวิจัย และภาษา
  - ๓) สร้างและพัฒนาช่องทางทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น TEPE Online ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning)
  - ๔) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกกลุ่มสาระให้มีทักษะในการสื่อสารด้านภาษาอังกฤษ
  - ๕) ดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และรายงานผลการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
  - ๖) ติดตาม ประเมินและรายงานผลหลังจากการพัฒนา
- เป้าหมายที่ ๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีระบบบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ดำเนินการ ดังนี้

- ๑) พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินและการพัฒนา การสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- ๒) เสริมสร้างปลูกจิตสำนึกครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) พัฒนาครูสู่การเป็นครูแกนนำ (Master Teacher) และครูมืออาชีพ (Professional Teacher) ที่สะท้อนทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของวิชาชีพครู

### กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม

เป้าหมายที่ ๑ ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างทั่วถึง ผู้เรียนจบการศึกษาตามหลักสูตรทุกคน ดำเนินการ ดังนี้

- ๑) ประกันโอกาสการเข้ารับบริการทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่ผู้เรียนในทุกพื้นที่ ครอบคลุมผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ
- ๒) เร่งพัฒนาสถานศึกษาให้มีมาตรฐานการจัดการศึกษาที่ทัดเทียมหรือใกล้เคียงกัน
- ๓) ส่งเสริมการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม (Inclusive Education) ให้มากขึ้น
- ๔) ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- ๕) ศึกษาวิเคราะห์สาเหตุปัญหาให้นักเรียนออกกลางคัน นักเรียนจบไม่พร้อมรุ่น และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

เป้าหมายที่ ๒ ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ โดยเฉพาะเด็กด้อยโอกาส และเด็กพิการได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ดำเนินการ ดังนี้

- ๑) จัดสรรบุคลากรเพื่อช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษให้เพียงพอ
- ๒) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ
- ๓) เสริมสร้างโอกาสให้เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสและพิการ มีโอกาสเรียนต่อและประกอบอาชีพ



เป้าหมายที่ ๓ สถานศึกษาในสังกัดได้รับการส่งเสริมสนับสนุนสื่อ แหล่งเรียนรู้ และมีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารและจัดการเรียนการสอน ดำเนินการ ดังนี้

๑) พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่

๒) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนทางไกลในระดับต่าง ๆ อาทิ DLIT, DLTV, ETV

๓) ขยายเครือข่ายบริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ครอบคลุมทุกพื้นที่ เพียงพอกับผู้เรียน

๔) พัฒนาฐานข้อมูลด้านการศึกษาและด้านอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีมาตรฐานครอบคลุม ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน มีความเป็นเอกภาพ เทียบเคียงกับมาตรฐานนานาชาติได้ และสามารถใช้ร่วมกันระหว่างหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๕) จัดให้มีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลรายบุคคลทุกช่วงวัย ข้อมูลด้านการศึกษาและด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง

๖) พัฒนาระบบสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา การติดตาม ประเมิน และรายงานผล สามารถอ้างอิงและใช้ประโยชน์ร่วมกัน ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร

**กลยุทธ์ที่ ๕** จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายที่ ๑ ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตระหนักในการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินการ ดังนี้

๑) ส่งเสริมการจัดทำ/พัฒนาหลักสูตรการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒) ส่งเสริมและติดตามการจัดกิจกรรม สร้างจิตสำนึกของผู้เรียนในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓) จัดกิจกรรมส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่มีผลงานด้านสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายที่ ๒ สถานศึกษามีนวัตกรรมที่เกิดจากการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล และขยายเครือข่ายไปสู่ชุมชนเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ดำเนินการ ดังนี้

๑) ส่งเสริมการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยอาศัยความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ และมหาวิทยาลัยในท้องถิ่น

๒) ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานสิ่งแวดล้อมศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (ESD School : Education for Sustainable Development School)

**กลยุทธ์ที่ ๖** พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าหมายที่ ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา/สถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม ดำเนินการ ดังนี้

๑) พัฒนาระบบการวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๒) สร้างความเข้มแข็ง และยกระดับคุณภาพสถานศึกษาตามบริบทของพื้นที่

๓) ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง

๔) ส่งเสริมการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน (Area-based Management), รูปแบบกลุ่มสหวิทยาเขต (CLUSTER)

เป้าหมายที่ ๒ ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่ ดำเนินการ ดังนี้

- ๑) สร้างความเข้มแข็งในการยกระดับคุณภาพการศึกษารูปแบบเครือข่าย
- ๒) ส่งเสริม สนับสนุน ผู้ปกครองชุมชน สังคม และสาธารณชน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำกับดูแล ตลอดจนการร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

## ๗. การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และนโยบายคุณภาพด้านทรัพยากรบุคคล

แบ่งออกเป็น ๙ กลุ่ม ๑ หน่วย ดังนี้

### ๗.๑. กลุ่มอำนาจการ

งานอำนาจการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การ การประสานงานและให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ให้กลุ่มภารกิจและงานต่าง ๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถบริหารจัดการและดำเนินงานตามบทบาทภารกิจอำนาจหน้าที่ได้อย่างเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บนพื้นฐานของความถูกต้องและโปร่งใส ตลอดจนสนับสนุนและให้บริการข้อมูลข่าวสาร เอกสาร สื่อ อุปกรณ์ทางการศึกษาและทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาบริหารจัดการได้อย่างสะดวก คล่องตัว มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๗.๒ กลุ่มนโยบายและแผน

กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ดังต่อไปนี้

- ๑) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
- ๒) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณ
- ๓) ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน
- ๔) ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ๕) ปฏิบัติร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### ๗.๓ กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ดังต่อไปนี้

- ๑) ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล
- ๒) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา
- ๓) ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา



- การสื่อสาร
- ๔) ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและ
- ๕) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ
- มอบหมาย

#### ๗.๔ กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

- กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
- ๑) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน
- ๒) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี
- ๓) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ
- ๔) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานงานสินทรัพย์
- ๕) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และ
- งานบริหารสินทรัพย์
- ๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ
- มอบหมาย

#### ๗.๕ กลุ่มบริหารงานบุคคล

- กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่
- ๑) วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- ๒) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ
- ๓) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออก
- จากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๔) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือน
- การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๕) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
- ๖) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- ๗) ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออก
- บัตรประจำตัวและการขออนุญาตต่าง ๆ
- ๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับ
- มอบหมาย

#### ๗.๖ กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

- กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ
- เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐
- ดังต่อไปนี้
- ๑) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง
- ๒) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน
- ๓) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไป ตามมาตรฐานวิชาชีพ
- และจรรยาบรรณ

๔) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ

๖) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### ๗.๗ กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

ด้วยกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ได้จัดรูปแบบหรือโครงสร้างการดำเนินงานและกำหนดภารกิจของผู้ปฏิบัติงานตามขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยึดภารกิจตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของศึกษานิเทศก์ รวมทั้งดำเนินงานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล คือ

๑) งานธุรการ

๒) กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้

๓) กลุ่มงานวัดผลและประเมินผลการศึกษา

๔) กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา

๕) กลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา

๖) กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา

๗) กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา

มอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบ ตามขอบข่ายการงาน

#### ๗.๘ กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

งานส่งเสริมการจัดการศึกษา เป็นงานที่สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นการบูรณาการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย นำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ทักษะชีวิต คุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การกีฬา ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ องค์กรนักเรียน สิทธิเด็ก การจัดหาทุน กองทุนการศึกษา เพื่อช่วยเหลือผู้เรียนทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาส เด็กบกพร่อง เด็กพิการ และเด็กที่มีความสามารถพิเศษ อีกทั้งส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ร่วมกันจัดการศึกษาที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เรียน รวมทั้งปฏิบัติตามพันธกิจที่ได้มีการลงนามในการตกลงร่วมกันระหว่างประเทศ การรองรับประชาคมอาเซียน ในด้านการจัดการศึกษา ทั้งการแลกเปลี่ยนและการส่งเสริมการจัดการศึกษา ตลอดจนการดำเนินงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

### ๗.๙ กลุ่มกฎหมายและคดี

กลุ่มกฎหมายและคดี ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ๑) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย
- ๒) ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน
- ๓) ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย
- ๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์
- ๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์
- ๖) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่
- ๗) ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ
- ๘) ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๙) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมายและ

งานคดีของรัฐ

- ๑๐) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

มอบหมาย

### ๗.๑๐ หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการและมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- ๑) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน
- ๒) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

กับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

- ๓) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง
- ๔) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด
- ๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ

ที่ได้รับมอบหมาย

## ผลการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จากผลการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในงานวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ งานธุรการ นำมาวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปปรับปรุงกระบวนการทำงานต่อไป ซึ่งมีผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

### ๑. งานธุรการ

#### จุดแข็ง

การรับส่งหนังสือราชการ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ทันกำหนด ไม่มีงานค้างรับ

#### จุดอ่อน

-ไม่มี-

### ๒. งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

#### จุดแข็ง

- คณะกรรมการดำเนินการวิเคราะห์และเกลี่ยอัตรากำลัง โดยยึดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด พิจารณาด้วยความยุติธรรม

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ได้มีการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น

- บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ยุติธรรม ปราศจากการอคติ และคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

#### จุดอ่อน -ไม่มี-

### ๓. งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

จุดแข็ง - การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- แจ้งหลักเกณฑ์การย้ายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทราบอย่างทั่วถึง และพิจารณาตามหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัดที่กำหนดอย่างถูกต้องเป็นธรรมการออกจากราชการ ทำการสำรวจข้อมูลผู้เกษียณอายุราชการ และได้ข้อมูลที่ถูกต้อง

#### จุดอ่อน - ไม่มี-

### ๔. งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

#### จุดแข็ง

- การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง อย่างเคร่งครัด

- จัดทำทะเบียนประวัติ การลงรายการเปลี่ยนแปลงในทะเบียนประวัติเป็นปัจจุบัน สามารถให้บริการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทันที ทั้งนี้ได้จัดให้มี One Stop Service ในการขอสำเนา ก.พ.๗ หรือ ก.ศ.ค. ๑๖ โดยดำเนินการได้ภายใน ๕ นาที

- การเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ได้ทำการสำรวจผู้มีคุณสมบัติในการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้อย่างครบถ้วน และเสนอขอได้ทันกำหนดเวลา

- การบริการบุคลากร จัดให้มี One Stop Service ในการขอทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ และข้าราชการบำนาญ โดยใช้เวลาไม่เกิน ๑๐ นาที

#### จุดอ่อน - ไม่มี-

## รายงานผลสถิติการให้บริการ และผลการดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการดำเนินงานในบทบาทหน้าที่ภารกิจการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้าง โดยสรุป ดังนี้

### ๑. งานธุรการ

๑.๑ งานรับ-ส่งหนังสือราชการ	จำนวน ๔,๕๒๐ ครั้ง
๑.๒ งานจัดทำหนังสือราชการ	จำนวน ๕๓๙ เรื่อง
๑.๓ งานจัดประชุมภายในกลุ่มบริหารงานบุคคล	จำนวน ๙ ครั้ง
๑.๔ งานจัดการความรู้ภายในกลุ่มบริหารงานบุคคล	จำนวน ๔ ครั้ง
๑.๕ งานประชุม ออกศจ. และ กศจ.	จำนวน ๓๐ ครั้ง

### ๒. กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

๒.๑ งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน	
๒.๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน	จำนวน ๑ ครั้ง
๒.๑.๒ การเกลี่ยอัตรากำลัง การตัดโอนตำแหน่งและอัตรารายเดือน	
๑) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน ๑ ครั้ง ๒ อัตรา
๒) ตำแหน่งครู	จำนวน ๒ ครั้ง ๒๘ อัตรา
๒.๒ งานกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ	
๒.๒.๑ การให้หรือเลื่อนวิทยฐานะ	จำนวน ๑๖๒ ราย
๑) ตำแหน่งครู	
- ชำนาญการ	จำนวน ๘๒ ราย
- ชำนาญการพิเศษ	จำนวน ๖๕ ราย
- เชี่ยวชาญ	จำนวน ๖ ราย
๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน	
- ชำนาญการ	จำนวน ๑ ราย
- ชำนาญการพิเศษ	จำนวน ๑ ราย
๓) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์	
- ชำนาญการ	จำนวน ๒ ราย
- ชำนาญการพิเศษ	จำนวน ๑ ราย
- เชี่ยวชาญ	จำนวน ๒ ราย

### ๓. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๓.๑ งานสรรหาและบรรจุ	
๓.๑.๑ การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว	
- สอบคัดเลือกนักศึกษาทุน สควค.	จำนวน ๑ ครั้ง ๑ อัตรา
- สรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ	จำนวน ๑ ครั้ง ๒ อัตรา
- คัดเลือกลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งครูผู้สอน	จำนวน ๒ ครั้ง ๔ อัตรา
๓.๑.๒ การบรรจุเข้ารับราชการใหม่	จำนวน ๓ ครั้ง ๘ ราย

๓.๒ งานแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
๓.๒.๑ การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		จำนวน ๑๑ ครั้ง ๗๐ ราย
๓.๒.๒ การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
๑) ตำแหน่งครู	จำนวน ๓ ครั้ง	๑๖๔ ราย
๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน ๑ ครั้ง	๒๐ ราย
๓.๒.๓ การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		จำนวน ๒ ครั้ง ๔ ราย
๓.๒.๔ การบรรจุกลับเข้ารับราชการ		จำนวน - ครั้ง - ราย
๓.๒.๕ การรักษาราชการแทน/รักษาราชการในตำแหน่ง		จำนวน ๓๖ ครั้ง ๒๐ ราย
๓.๓ งานออกจากราชการ		
๓.๓.๑ การเกษียณอายุราชการ		จำนวน ๑ ครั้ง ๒๑๑ ราย
๑) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน ๕ ราย	
๒) ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน ๔ ราย	
๓) ตำแหน่งครู	จำนวน ๑๘๐ ราย	
๔) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๑)	จำนวน ๓ ราย	
๕) ตำแหน่งลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑๙ ราย	
๓.๓.๒ การลาออกจากราชการ		จำนวน ๑๑ ครั้ง ๑๑ ราย
๓.๓.๓ การให้ออกจากราชการกรณีอื่น ๆ		จำนวน - ครั้ง - ราย
๓.๓.๔ การออกจากราชการกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ		จำนวน - ครั้ง - ราย

#### ๔. กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

##### ๔.๑ งานบำเหน็จความชอบ

๔.๑.๑ การเลื่อนขั้นเงินเดือน	ครั้งที่ ๑	จำนวน ๒,๘๒๓ ราย
	ครั้งที่ ๒	จำนวน ๒,๙๒๖ ราย
๔.๑.๒ การเลื่อนเงินเดือน ๓๘ ค.(๒)	ครั้งที่ ๑	จำนวน ๓๓ ราย
	ครั้งที่ ๒	จำนวน ๓๓ ราย
๔.๑.๓ การเลื่อนค่าจ้างประจำ	ครั้งที่ ๑	จำนวน ๘๙ ราย
	ครั้งที่ ๒	จำนวน ๘๗ ราย

##### ๔.๒ งานทะเบียนประวัติ

๔.๒.๑ จัดทำทะเบียนประวัติและ ก.ค.ศ. ๑๖	จำนวน ๒๔ ราย
๔.๒.๒ เปลี่ยนแปลง/เพิ่มเติมรายการในทะเบียนประวัติและ ก.ค.ศ. ๑๖	จำนวน ๕๑๘ ราย
๔.๒.๓ ปรับปรุงเพิ่มเติมรายการในทะเบียนประวัติและ ก.ค.ศ. ๑๖	จำนวน ๓,๕๐๑ ราย
๔.๒.๔ ดำเนินการทะเบียนประวัติ กรณีเกษียณ (ข้าราชการ)	จำนวน ๑๙๖ ราย
๔.๒.๕ ดำเนินการทะเบียนประวัติ กรณีเกษียณ (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑๙ ราย
๔.๒.๖ ดำเนินการทะเบียนประวัติ กรณีลาออกจากราชการ	จำนวน ๑๑ ราย
๔.๒.๗ ดำเนินการทะเบียนประวัติ กรณีถึงแก่กรรม	จำนวน ๒ ราย
๔.๒.๘ จัดเก็บผลการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม	จำนวน ๙๔ ราย
๔.๒.๙ จัดส่งทะเบียนประวัติ กรณีย้าย	จำนวน ๖๓ ราย



๔.๒.๑๐ รายงานการถึงแก่กรรม	จำนวน ๕ ราย
๔.๒.๑๑ การบริการสำเนาทะเบียนประวัติ	จำนวน ๒,๘๙๓ ครั้ง
๔.๒.๑๒ การบันทึกวันลาประจำปีในแฟ้มทะเบียนประวัติ	จำนวน ๙๓ ครั้ง
๔.๒.๑๓ การแก้ไขวันเดือนปีเกิด	จำนวน ๑ ราย
๔.๓ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	
๔.๓.๑ เสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์	จำนวน ๒ ครั้ง ๔๗๓ ราย
๔.๓.๒ จ่ายเครื่องราชอิสริยาภรณ์	จำนวน - ครั้ง - ราย
๔.๓.๓ จ่ายใบกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์	จำนวน ๔ ครั้ง ๓๘๔ ราย
๔.๓.๔ ส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์	จำนวน ๑ ครั้ง ๑๓ ราย
๔.๔ งานบริการบุคลากร	
๔.๔.๑ การขอยกเว้นการเกณฑ์ทหาร	จำนวน ๗ ราย
๔.๔.๒ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ	จำนวน ๕๙๙ ราย
๔.๔.๓ การขอหนังสือรับรอง	จำนวน ๒๗๗ ราย
๔.๔.๕ การขออนุญาตลาอุปสมบท	จำนวน ๙ ครั้ง ๕ ราย
๔.๔.๖ การลาไปประกอบพิธีฮัจย์	จำนวน - ครั้ง - ราย

สรุปผลการดำเนินงานของกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา  
โครงการอบรมที่ดำเนินการ ประจำปี ๒๕๖๕  
และการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก

ลำดับ	หลักสูตรการอบรม/ประชุม	จำนวนผู้เข้าร่วม	หมายเหตุ
๑	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุราชการ ประจำปี ๒๕๖๕	๔๑๙ คน	
๒	โครงการเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครอง	๕๕๐ คน	
๓	โครงการคัดเลือกครูผู้สอนยอดเยี่ยม “ครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู” ประจำปี ๒๕๖๕	๑๗๓ คน	
๔	โครงการ Southeast Asian School Leadership Program (SEA-SLP) ของ ศูนย์ซีมีโอโนเทค	๑ คน	
๕	ประชุมคณะกรรมการฝ่ายคัดเลือกนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เป็นแบบอย่างได้	๑ คน	
๖	ประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินโครงการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๔ คน	
๗	การอบรม เรื่องกระบวนการเรียนรู้สู่ PA	๒ คน	
๘	ประชุมผู้อำนวยการโรงเรียนในโครงการพระราชดำริและโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ	๔ คน	
๙	ประชุมสรุปผลการดำเนินงานวิจัยและประเมินผลพฤติกรรมเด็กและเยาวชนไทยที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริตและประเมินผลสัมฤทธิ์ในการใช้หลักสูตรต้านทุจริต	๒ คน	
๑๐	กิจกรรมการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอผลงานและการประกวดแข่งขันกิจกรรมการเรียนรู้ภายใต้ โครงการคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต)	๒ คน	
๑๑	ประชุมเตรียมความพร้อมการเข้าเฝ้าฯ สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี	๑ คน	
๑๒	โครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้และการวัด ประเมินผลเพื่อพัฒนาสมรรถนะ	๑ คน	
๑๓	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๔๐ คน	
๑๔	โครงการเครือข่ายคุ้มครองผู้บริโภคเขตสุขภาพที่ ๑๑ รู้เท่าทันการโฆษณาผลิตภัณฑ์สุขภาพ	๒ คน	
๑๕	การประชุมชี้แจงการบริหารจัดการสอบด้วยระบบจอบวันสอบและการสอบ	๔ คน	
๑๖	โครงการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัย	๓ คน	
๑๗	โครงการประชุมผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์แนะแนวใน ๑๔ จังหวัดภาคใต้	๔ คน	
๑๘	การประชุมเชิงปฏิบัติการศึกษาสภาพชีวิตผู้กู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู	๒ คน	
๑๙	โครงการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัย	๓ คน	

ลำดับ	หลักสูตรการอบรม/ประชุม	จำนวนผู้เข้าร่วม	หมายเหตุ
๒๐	การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพครูต้นแบบการจัดการเรียนรู้บูรณาการทักษะชีวิต ประจำปี ๒๕๖๕	๑ คน	
๒๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร หลักสูตร "เทคนิคการจัดซื้อจัดจ้าง อย่างไรให้ปลอดภัย ถูกใจ ถูกต้อง ตรวจสอบได้" สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานของรัฐในจังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ คน	
๒๒	โครงการพัฒนาหลักสูตร และการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ ๒๑ (กิจกรรมการอบรมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และกระบวนการเรียนรู้สู่การสร้างนวัตกรรม) ระบบออนไลน์	๑ คน	
๒๓	ประชุมปฏิบัติการจัดทำคู่มือการประเมินสมรรถนะของผู้เรียน ๖ สมรรถนะ ตาม (ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๑ คน	
๒๔	โครงการพัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ (Learning Disabilities) ใหม่	๒ คน	
๒๕	โครงการส่งเสริม สนับสนุนแนวทางการพัฒนาการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค ๕ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒ คน	
๒๖	ประชุมปฏิบัติการจัดทำคู่มือการใช้เครื่องมือมาตรฐานที่เป็นข้อสอบเขียนตอบ (Essay Test) และคู่มือการใช้เครื่องมือประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑	๑ คน	
๒๗	การประชุมคณะกรรมการพัฒนาโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕	๑ คน	
๒๘	ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำข้อมูลบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย	๓ คน	
๒๙	กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘	๒ คน	
๓๐	ประชุมจัดทำแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	๑ คน	
๓๑	การประชุมเชิงปฏิบัติการการวิพากษ์และจัดทำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of the Basic Education Commission Quality Awards : OBECQA)	๒ คน	
๓๒	โครงการพัฒนาทักษะการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ภาษา JavaScript ระดับเบื้องต้น และภาษา C# ระดับเบื้องต้น สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา	๖ คน	
๓๓	โครงการประชุมทางไกลเรื่องการพัฒนาผู้ดูแลระบบ School Health HERO ระดับเขตพื้นที่	๒ คน	
๓๔	โครงการอบรม หลักสูตร “ชวนคุณครูรู้จักเงินแผ่นดิน กับ สตง.” (ระยะที่ ๑)	๑ คน	
๓๕	ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย	๑ คน	
๓๖	การอบรมวิทยากรแกนนำ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย	๕ คน	

ลำดับ	หลักสูตรการอบรม/ประชุม	จำนวนผู้เข้าร่วม	หมายเหตุ
	กระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning แบบ Fundamental AL Training		
๓๗	การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน	๑ คน	
๓๘	การประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มสมรรถนะเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพฯ	๑ คน	
๓๙	โครงการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning	๑ คน	
๔๐	การพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาสู่การสร้างเสริมสมรรถนะผู้เรียนตามแนวทางพระราชทานอารยเกษตรฯ	๑ คน	
๔๑	การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา	๑ คน	
๔๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐ	๑ คน	
๔๓	ประกาศผลผู้ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมการอบรมปฏิบัติการโครงการพัฒนาจิต สติ รู้ตัว ปัญญา รู้คิด สำหรับผู้บริหาร รุ่นที่ ๑	๑ คน	
๔๔	การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของกลุ่มโรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ และโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑ คน	
๔๕	การอบรมปฏิบัติการเรื่อง “การนำนวัตกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สู่ความเป็นครูมืออาชีพ” ครั้งที่ ๒	๑ คน	
๔๖	โครงการขับเคลื่อนเครือข่ายหลักสูตรอารยเกษตรสู่สถานศึกษานำร่องโครงการพระราชทานอารยเกษตร สืบสาน รักษา ต่อยอด ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงด้วย “โคก หนอง นา แห่งน้ำใจและความหวัง”	๑ คน	
๔๗	โครงการอบรมการสอนภาษาและวัฒนธรรมเกาหลี ณ สาธารณรัฐเกาหลี สำหรับครูสอนภาษาเกาหลี	๑ คน	
๔๘	กิจกรรมการพัฒนาเครือข่ายสถานศึกษาอารยเกษตรลุ่มน้ำชีตอนบน	๑ คน	
๔๙	การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับครูวิทยาศาสตร์ โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย	๖ คน	
๕๐	การอบรมปฏิบัติการครูแกนนำการใช้หลักสูตรพัฒนาศักยภาพ ผู้นำนักเรียนสู่การเป็นพลเมืองโลกตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (OBEC Young Leaders for SDGs)	๖ คน	
๕๑	โครงการอบรมและฝึกปฏิบัติงานระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ	๓ คน	

## ปัญหาอุปสรรค

### ๑. ด้านระเบียบกฎหมาย

ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ได้ถูกเปลี่ยนแปลงอำนาจและหน่วยงาน ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ เรื่องการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในการดำเนินการหลายประการ เช่น อำนาจในการสรรหา อำนาจในการบรรจุและแต่งตั้ง อำนาจขององค์คณะในการ บริหารงานบุคคล ทำให้ขาดเสถียรภาพในการบริหารงานบุคคลในภาพรวม ซึ่งแต่เดิมนั้นสามารถบริหารจัดการ ได้ผลดีมีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัวมากกว่า

### ๒. ด้านหน่วยงาน

ระเบียบกฎหมายได้เปลี่ยนแปลงอำนาจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ทำให้ขาดเอกภาพในการบริหารจัดการในภาพรวมทุกด้าน เนื่องจากหน่วยงานไม่มีอำนาจดำเนินการในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งเป็นหน่วยงานต่างสังกัดเป็นผู้ดำเนินการให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลโดยตรง ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการสั่งการตามระบบการบังคับบัญชา ไม่ความคล่องตัวและความล่าช้าในการบริหารจัดการเป็นอย่างมาก

### ๓. ด้านการปฏิบัติ

จากผลของระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงทั้งหน่วยงานและอำนาจในการดำเนินการได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะบุคลากรในหน่วยงานตามกฎหมายใหม่ ขาดความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารงานบุคคล รวมทั้งยังไม่เข้าใจในบทบาท หน้าที่ของตนเอง ทำให้เกิดความล่าช้าและผิดพลาดเป็นอย่างมาก

## ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

ควรมีการแก้ไขหรือยกเลิกระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยคืนอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล ให้กับหน่วยงานเดิมเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและมีความเป็นเอกภาพในการบริหารงานบุคคลทุกด้าน เพียงแก้ไขจุดอ่อนหรือปัญหาที่มีอยู่แต่เดิมให้หมดไป