



รายงานการดำเนินงาน ตามนโยบายบริหารงานบุคคล



กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปิจิตร

รายงานการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๑) ด้านการวางแผนอัตราและกำหนดตำแหน่ง ๒) ด้านการบริหารอัตรากำลัง ๓) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๔) ด้านบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ ๕) ด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสามารถสรุปผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ดังนี้

๑) ด้านการวางแผนอัตราและกำหนดตำแหน่ง

ประเด็นดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และคาดคะเนเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลัง เพื่อจะได้มีการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน และใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง	จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเป็นไปตามหลักเกณฑ์และความต้องการ ทั้งด้านบุคลากรและจำนวนนักเรียนของสถานศึกษา ข้อมูลด้านวุฒิ วิชาเอกและความสามารถของบุคลากร การเกษียณอายุราชการ ก่อนกำหนดและแนวโน้มการสูญเสียอัตรากำลัง ข้อมูลของพนักงานราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ความต้องการครูเพิ่ม (เท่าจำนวนที่ขาด) โดยการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะเวลา ๑ ปี ทั้งด้านปริมาณและความสามารถของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการดำเนินการ อยู่ระหว่างดำเนินการ และปัจจุบัน ใช้แผนของปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ไปพลางก่อน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ -ไม่มี-
๑.๒ การบริหารอัตรากำลัง ๑.๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เป็นไปตามกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด	ดำเนินการบริหารแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ที่ ๑๙๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดย ยึดหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม ถูกหลักธรรมาภิบาล เป็นไปตาม

<p>มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา</p> <p>๑.๒.๒ เมื่อมีตำแหน่งว่างหรือได้รับการจัดสรรอัตรา ดำเนินการตรวจสอบอัตราว่าง ดำเนินการประชุมคณะกรรมการบริหารอัตราว่างในสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา แจ้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร สำหรับตำแหน่งข้าราชการเพื่อดำเนินการสรรหาหรือเกลี่ยไปความความขาดของอัตราว่าง</p> <p>๑.๒.๓ ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับอัตราว่าง ความต้องการสาขาวิชาเอกของสถานศึกษา สามารถตรวจสอบได้ที่ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร</p>	<p>เกณฑ์อัตราว่างที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูในสถานศึกษา และถือประโยชน์ที่ทางราชการได้รับเป็นสำคัญ เช่น การจัดสรร การเกลี่ยอัตราว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา ให้มีอัตราว่างตามเกณฑ์อัตราว่างที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนอัตราว่าง ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยแต่งตั้งคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาก่อนกรอง และเสนอ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพิจิตรพิจารณาอนุมัติการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร</p> <p>ผลการดำเนินการ อยู่ระหว่างดำเนินการ</p> <p>ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ -ไม่มี-</p>
---	--

๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ประเด็นการดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
<p>๒.๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ดำเนินการสรรหาบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ</p>	<p>การบรรจุและแต่งตั้ง ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา</p> <p>๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจัดทำรายละเอียดตำแหน่ง จำนวนอัตราว่างที่จะบรรจุและแต่งตั้ง คุณสมบัติ หลักสูตร วิธีการคัดเลือก เกณฑ์</p> <p>การตัดสินใจขั้นบัญชีและยกเลิกบัญชีผู้ได้รับคัดเลือกประกาศรับสมัครดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง</p> <p>คณะกรรมการ/อนุกรรมการ ดำเนินการคัดเลือกเสนอ ก.ศ.จ.</p> <p>๒ ก.ศ.จ. พิจารณาอนุมัติตำแหน่งหลักเกณฑ์ และวิธีการดำเนินการ</p> <p>ตามที่ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เสนอ</p> <p>๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ศ.จ. อนุมัติ</p> <p>๔ ดำเนินการพัฒนาผู้ได้รับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด</p>

	<p>๕ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เสนอ ก.ศ.จ. บรรจุและแต่งตั้งผู้ที่คัดเลือกได้และ ผ่านการพัฒนาแล้ว</p> <p>๖ รายงานและส่งคำสั่งให้ ก.ค.ศ.ภายใน ๗ วัน</p> <p>ผลการดำเนินการ แต่งตั้งผู้อำนวยการ ๔ ราย และรองผู้อำนวยการ ๑๖ ราย</p> <p>การบรรจุและแต่งตั้งศึกษานิเทศก์</p> <p>๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จัดทำรายละเอียดอัตราว่าง ร่างประกาศคัดเลือก</p> <p>๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จัดทำข้อมูลและรายละเอียดเพื่อขออนุมัติ ก.ศ.จ.</p> <p>๑) กำหนดตำแหน่งว่างที่จะบรรจุและ แต่งตั้งศึกษานิเทศก์</p> <p>๒) จัดทำรายละเอียดการดำเนินการ คัดเลือกและแต่งตั้งตามเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เช่น การกำหนดคุณสมบัติ หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสินการขึ้น บัญชีและ</p> <p>ยกเลิกบัญชีสอบแข่งขัน เสนอ ก.ศ.จ. ประกาศการดำเนินการ สอบแข่งขันตลอกจนแต่งตั้ง คณะกรรมการ/อนุกรรมการ แล้วแต่</p> <p>๓ ก.ศ.จ. พิจารณาอนุมัติการดำเนินการ คัดเลือกตามที่ สพท. เสนอ</p> <p>เพื่อขอความเห็นชอบในการคัดเลือก ศึกษานิเทศก์</p> <p>๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดำเนินการคัดเลือกตามเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ศ.จ. อนุมัติ</p> <p>๕ ดำเนินการพัฒนาผู้ได้รับการคัดเลือกตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด</p> <p>ผลการดำเนินการ ไม่มีผู้ลงสมัครรับ คัดเลือก</p> <p>ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ -ไม่มี-</p>
<p>๒.๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่</p>	<p>การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ใน สพท.</p> <p>๑ จัดทำทะเบียนอัตรากำลังพนักงาน ราชการ/ลูกจ้างชั่วคราวทั้งที่มีอยู่เดิมและได้รับ</p>

<p>การศึกษา มัธยมศึกษาพิจิตร ดำเนินการสรรหา ลูกจ้างชั่วคราว ในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p>	<p>๒ เมื่อสิ้นปีงบประมาณให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความจำเป็นและความขาดแคลน อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาตามเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ.</p> <p>๓ แจกมติคณะกรรมการบริหาร พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว ดังนี้</p> <p>๓.๑ พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราวที่ให้คงจัดสรรไว้ในโรงเรียนที่จัดสรรไว้เดิม</p> <p>๓.๒ พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราวที่ให้เกลี้ยไปกำหนดในหน่วยงานทางการศึกษาใหม่</p> <p>๓.๓ พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับการจัดสรรตามข้อ ๓.๑ ที่ผ่านการประเมินให้หน่วยงานทางการศึกษาจัดทำสัญญาจ้าง/คำสั่งจ้าง</p> <p>๓.๔ พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับการจัดสรรตามข้อ ๓.๒ ที่ผ่าน</p> <p>ผลการดำเนินงาน การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ จำนวน ๓๘ คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๘๓ คน</p> <p>ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ -ไม่มี-</p>
--	---

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

<p>ประเด็นการดำเนินงาน</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p>
<p>การประเมินผลการปฏิบัติราชการดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติราชการดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน โดยมีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ให้ความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีการควบคุม กำกับดูแล ให้ปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์วิธีการ ขอบบังคับ จรรยาบรรณวิชาชีพด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสังกัด</p> <p>ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยมี</p>

	คณะกรรมการพิจารณาดำเนินการด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการ ปฏิบัติตนที่เหมาะสมและ ปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
--	--

๔. ดานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

ประเด็นการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
๔.๑ จัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินการการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/ การเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ/ ค่าตอบแทนพนักงานราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เป็นการบริหารผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบและ พันธกิจขององค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้	<p>การดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ</p> <p>๑ สพท. กำหนดปฏิทินการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ</p> <p>๒ สพท. ตรวจสอบตัวข้าราชการที่ปฏิบัติจริง ณ วันที่ ๑ มี.ค. หรือ ๑ ก.ย. เพื่อดำเนินการเลื่อนเงินเดือนครั้งที่ ๑ (๑เม.ย.) หรือครั้งที่ ๒ (๑ ต.ค.) แล้วแต่กรณี</p> <p>๓ สพท. เสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาจัดสรรโควตาการเลื่อนขั้นพิเศษ/วงเงิน ใช้เลื่อนเงินเดือนแล้วแต่กรณี</p> <p>๔ ผู้บังคับบัญชา/คณะกรรมการสถานศึกษา สพท. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>๕ คณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>๖ สพท. เสนอ อ.ก.ค.จ. เห็นชอบ</p> <p>๗ ผู้มีอำนาจตาม ม. ๕๓ มีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนตามทางการกำหนด อ.ก.ค.จ.</p> <p>ผลการดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ๑ ต.ค. ๖๔ จำนวน ๙๘๐ ราย แบ่งเป็น</p> <p>ดีเด่น ๗๔๙ ราย</p> <p>ดีมาก ๒๒๑ ราย</p> <p>ดี ๑๐ ราย</p> <p>ข้าราชการ ๑ เม.ย. ๖๕ จำนวน ๙๕๓ ราย แบ่งเป็น</p> <p>ดีเด่น ๘๒๙ ราย</p> <p>ดีมาก ๑๑๘ ราย</p> <p>ดี ๗ ราย</p> <p>การดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนลูกจ้างประจำ</p> <p>๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากำหนดปฏิทินการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างลูกจ้างประจำ</p>

	<p>๒ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา กำหนดปฏิทินการดำเนินการโอนเงิน ค่าจ้างลูกจ้างประจำดำเนินการนับตัวลูกจ้างที่ปฏิบัติ จริง ณ วันที่ ๑ มี.ค.หรือ ๑ ก.ย.เพื่อดำเนินการเลื่อน ค่าจ้างลูกจ้างประจำครั้งที่ ๑ (๑ เมย.หรือ ครั้งที่ ๒ (๑ ต.ค.)แล้วแต่กรณี</p> <p>๓ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาแจ้งการจัดสรรโควตาหรือวงเงินเลื่อน ค่าจ้างในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา</p> <p>๔ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา/สถานศึกษา ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานลูกจ้างประจำตามแบบประเมินที่กำหนด</p> <p>๕ คณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนค่าจ้าง พนักงาน ผลการประเมินและการเลื่อนค่าจ้าง</p> <p>๖ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ได้รับมอบอำนาจ มีคำสั่งเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ</p> <p>ผลการดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ลูกจ้างประจำ</p> <p>๑ ต.ค. ๒๕๖๔ จำนวน ๓๘ ราย ๑ เม.ย. ๒๕๖๕ จำนวน ๓๘ ราย</p> <p>ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ -ไม่มี-</p>
<p>๔.๒ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ตลอดจน บันทึกการเปลี่ยนแปลงข้อมูลในทะเบียนประวัติ ข้อมูลพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ</p>	<p>ผลการดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติ ข้าราชการครู ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตั้ง วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๔ – ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๕ จำนวน ทั้งสิ้น ๓๔ ราย</p> <p>ลูกจ้างประจำ -ไม่มี-</p> <p>ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ -ไม่มี-</p>
<p>๔.๓ ดำเนินการงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้กับ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการในสังกัด ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด</p>	<p>การดำเนินการขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ราชการ ที่มีสิทธิ์ตามระเบียบ</p> <p>ผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๓ รับ พระราชทานปี ๒๕๖๕ แบ่งเป็น</p> <p>ชั้น ป.ม. จำนวน ๑๓ ราย ชั้น ท.ช. จำนวน ๑๒๕ ราย ชั้น ท.ม. และ ต.ม. ๘๙ ราย</p>

	<p>ชั้น บ.ช. จำนวน ๘ ราย</p> <p>ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ</p> <p>-ไม่มี-</p>
--	--

๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
<p>๕.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด</p>	<p>โครงการพัฒนาศักยภาพครู ผู้บริหาร การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>1 เพื่อส่งเสริมสนับสนุนผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาทักษะสมรรถนะและ ความสามารถในการปฏิบัติงาน</p> <p>2 เพื่อนำความรู้ ทักษะ ไปพัฒนาตน และ พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล</p> <p>3 เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถ ดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไป</p> <p>4 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและ บุคลากรทางการศึกษาในการทำงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน ดำเนินการเสร็จ เรียบร้อยแล้ว</p> <p>ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ</p> <p>-ไม่มี-</p>
<p>๕.๒ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล</p>	<p>โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำ ข้อมูลบุคลากร (HRMS)</p> <p>เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับระบบทะเบียน ประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อิเล็กทรอนิกส์ และการใช้งานทะเบียนประวัติฯ อิเล็กทรอนิกส์ (HRMS)</p> <p>ผลการดำเนินงาน ดำเนินการเสร็จ เรียบร้อยแล้ว</p> <p>ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ</p> <p>-ไม่มี-</p>

๕.๓ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมี คุณภาพ ในรูปแบบที่หลากหลาย การพัฒนาครูทั้งระบบที่ เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการตัวเข้ม และเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ระบบ PA หลักเกณฑ์ การเลื่อนวิทยฐานะแบบใหม่ ในช่วงเปลี่ยนผ่าน

เพื่อให้การดำเนินงานโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการตัวเข้ม และเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ระบบ PA "หลักเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะแบบใหม่ Performance Agreement : PA ในช่วงเปลี่ยนผ่าน" เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าเป็นรูปธรรม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๗ และมาตรา ๔๕ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับอำนาจตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุตร

ผลการดำเนินงาน ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
-ไม่มี-

