



การดำเนินการตามนโยบาย หรือแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล



กลุ่มบริหารงานบุคคล

รายงานการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตามประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๑) ด้านการวางแผนอัตราและกำหนดตำแหน่ง ๒) ด้านการบริหารอัตรากำลัง ๓) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 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 ใช้แผนของปีงบประมาณ ๒๕๖๕
	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เนื่องจากเป็นเขตตั้งใหม่ทำให้ไม่สามารถนำข้อมูลแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาจาก จ.๑๘ ที่ถูกต้องได้ จึงทำให้เสียเวลาในการตรวจสอบข้อมูลที่ต้องอยู่พอสมควร

๑.๒ การบริหารอัตรากำลัง ๑.๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ในสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เป็นไปตาม กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ๑.๒.๒ เมื่อมีตำแหน่งว่างหรือได้รับการจัดสรร อัตรากำลัง ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลัง ดำเนินการ ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังใน สถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา แจ้งสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร สำหรับตำแหน่งข้าราชการ เพื่อดำเนินการสรรหาหรือเกลี่ยไปความความขาด ของอัตรากำลัง ๑.๒.๓ ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับอัตรากำลัง ความต้องการสาขาวิชาเอกของสถานศึกษา สามารถ ตรวจสอบได้ที่ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร	ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา พิจิตร ที่ ๓๕๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด โดย ยึดหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หลักความถูกต้อง ยุติธรรม ถูกหลักธรรมาภิบาล เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ ๖๒๓ เพื่อแก้ไขปัญหา การขาดแคลนครูในสถานศึกษา และถือประโยชน์ที่ทาง ราชการได้รับเป็นสำคัญ เช่น การจัดสรร การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาใน สถานศึกษา ให้มีอัตรากำลังตาม เกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อลดปัญหา การขาดแคลนอัตรากำลัง ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยแต่งตั้งคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่ การศึกษาพิจารณาถ่วงถ่วง และเสนอ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพิจิตรพิจารณา อนุมัติการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผลการดำเนินการ อยู่ระหว่างดำเนินการ อยู่ระหว่างขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การนำเข้าข้อมูล DMC จาก สพฐ. มีความล่าช้ากว่า กำหนด จึงทำให้แผนบริหารอัตรากำลัง ประจำปี บประมาณ ๒๕๖๖ ล่าช้า
--	--

๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ประเด็นการดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๒.๑ สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ดำเนินการรับ ย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู	๑. สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ประชาสัมพันธ์ตำแหน่งว่างพร้อมข้อมูลอัตรากำลัง ครูและสาขา วิชาเอกที่ ต้องการของแต่ละ สถานศึกษา และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ เว็บไซต์สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ให้ข้าราชการครูทราบ ประกอบด้วย ๑) ตำแหน่งว่างของสถานศึกษา โดยระบุ ความต้องการครูตามความต้องการจำเป็น ของ สถานศึกษาและมาตรฐานวิชาเอกที่ ก.ค.ศ. กำหนด

	๒) สภาพัฒนากำลังข้าราชการครู ขาด/เกิน ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ของสถานศึกษา ทุกโรง ในสังกัด ๓) รายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตาม องค์ประกอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การย้ายกรณีปกติ) ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด (ของแต่ละปี) ๔) ปฏิทินการดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด (ของแต่ละปี) ๕) รายละเอียดอื่น ที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดทำเอกสารประกอบการพิจารณา จำนวนชุด เงื่อนไขต่าง ๆ ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ๒ ผู้ประสงค์ขอย้ายยื่นคำร้องขอย้าย (ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด) ตามระยะเวลาที่กำหนด ผ่าน ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ๓ สถานศึกษารวบรวมคำร้องขอย้ายและเอกสารประกอบการพิจารณาพร้อมความเห็นของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน/การระบุวิชาเอกที่ต้องการทดแทนตามความต้องการจำเป็น ของ สถานศึกษา ส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภายในเวลาที่กำหนด ๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวบรวม ตรวจสอบ และจัดทำข้อมูล โดยดำเนินการ ดังนี้ ๑) รับคำร้องขอย้ายพร้อมเอกสารประกอบของผู้ย้ายที่สถานศึกษานำส่ง ๒) ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ย้าย ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ๓) คัดแยกคำร้องขอย้ายของผู้ขอย้าย ภายในเขต และขอย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา ภายในเขต และขอย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา ๔) กรณีขอย้ายไปเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ให้นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อ อนุมัติให้ส่งคำร้องขอย้ายไปสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปลายทาง และส่งคำร้องขอย้ายพร้อม เอกสาร ประกอบการพิจารณาไปสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปลายทาง ภายในวันที่กำหนด
--	--

	๕) รับคำร้องขอย้ายจากเขตพื้นที่การศึกษาอื่น พร้อมตรวจสอบมติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาต้นทาง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ๖) จัดทำข้อมูลของผู้ขอย้ายภายในเขตพื้นที่การศึกษา และจากเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๗) ตรวจสอบตำแหน่งว่าง และคุณสมบัติวิชาเอก ตามที่สถานศึกษามีความต้องการจำเป็น ๕ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำคำร้องขอย้ายทุกรายที่ ระบุชื่อสถานศึกษา ขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้ขอย้ายระบุไว้ โดยให้ดำเนินการตามระยะเวลาอันสมควร และนำ ความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ๖ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพิจารณาการย้ายก่อนนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ๗ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณา ๘ ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ มีคำสั่งย้ายและแต่งตั้ง ๙ แจ้งสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และงานที่เกี่ยวข้อง ๑๐ ส่งสำเนาคำสั่งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง ๑๑ กรณีต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดดำเนินการ ดังนี้ ๑) แจ้งคำสั่งให้สถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ๒) ผู้ได้รับการพิจารณาย้ายมอบหมายงานในหน้าที่ ๓) สถานศึกษาส่งตัวผู้ได้รับการพิจารณา ย้ายมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด เพื่อรับหนังสือส่งตัวไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้าย ๔) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดส่งตัวผู้ได้รับการพิจารณาย้าย ไปสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้าย
--	--

	ผลการดำเนินการ ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ย้ายในเขตพื้นที่ จำนวน ๔๕ ราย และต่างเขตพื้นที่ ๓๐ ราย ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ -ไม่มี-
๒.๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาพิจิตร ดำเนินการสรรหา ลูกจ้างชั่วคราว ในสถานศึกษาและสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ใน สพท. ๑ จัดทำทะเบียนอัตรากำลังพนักงาน ราชการ/ลูกจ้างชั่วคราวทั้งที่มีอยู่เดิมและได้รับ ๒ เมื่อสิ้นปีงบประมาณให้แต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาความจำเป็นและความขาด แคลน อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาตามเกณฑ์ อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. ๓ แจกมติคณะกรรมการบริหาร พนักงาน ราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว ดังนี้ ๓.๑ พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราวที่ ให้คงจัดสรรไว้ในโรงเรียนที่จัดสรรไว้เดิม ๓.๒ พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราวที่ ให้เกลี่ยไปกำหนดในหน่วยงานทางการศึกษาใหม่ ๓.๓ พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราวที่ ได้รับการจัดสรรตามข้อ ๓.๑ ที่ผ่านการประเมินให้ หน่วยงานทางการศึกษาจัดทำสัญญาจ้าง/คำสั่งจ้าง ๓.๔ พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราวที่ ได้รับการจัดสรรตามข้อ ๓.๒ ที่ผ่าน ผลการดำเนินงาน การสรรหาและ เลือกสรรพนักงานราชการ จำนวน - คน ลูกจ้าง ชั่วคราว จำนวน ๒๑ คน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ -ไม่มี-

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ประเด็นการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
การประเมินผลการปฏิบัติราชการดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน	การประเมินผลการปฏิบัติราชการดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน โดยมีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ให้ความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีการควบคุม กำกับดูแล ให้ปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์วิธีการ ขอบบังคับ จรรยาบรรณวิชาชีพด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยมีคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมและ ปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๔. ดานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

ประเด็นการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
๔.๑ จัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินการการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ/ค่าตอบแทนพนักงานราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เป็นการบริหารผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบและ พันธกิจขององค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้	การดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ๑ สพท. กำหนดปฏิทินการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ๒ สพท.ตรวจนับตัวข้าราชการที่ปฏิบัติจริง ณ วันที่ ๑ มี.ค.หรือ ๑ ก.ย.เพื่อดำเนินการเลื่อนเงินเดือนครั้งที่ ๑ (๑เม.ย.)หรือครั้งที่ ๒ (๑ ต.ค.) แล้วแต่กรณี ๓ สพท.เสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาจัดสรรโควตาการเลื่อนขั้นพิเศษ/วงเงินใช้เลื่อนเงินเดือนแล้วแต่กรณี ๔ ผู้บังคับบัญชา/คณะกรรมการสถานศึกษา สพท.ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๕ คณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติราชการ

	๖ สพท.เสนอ อ.ก.ศ.ศ. เห็นชอบ ๗ ผู้มีอำนาจตาม ม. ๕๓ มีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนตามทางการกำหนด อ.ก.ศ.จ. ผลการดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการ ๑ ต.ค. ๖๕ จำนวน ๙๗๘ ราย แบ่งเป็น ดีเด่น ๘๑๕ ราย ดีมาก ๕๕ ราย ไม่เลื่อน ๖ ราย ข้าราชการ ๑ เม.ย. ๖๖ จำนวน ๙๔๙ ราย แบ่งเป็น ดีเด่น ๘๙๐ ราย ดีมาก ๕๕ ราย ไม่เลื่อน ๔ ราย การดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนลูกจ้างประจำ ๑ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษากำหนดปฏิทินการดำเนินการเลื่อนเงิน ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ๒ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา กำหนดปฏิทินการดำเนินการเลื่อนเงิน ค่าจ้างลูกจ้างประจำดำเนินการนับตัวลูกจ้างที่ปฏิบัติ จริง ณ วันที่ ๑ มี.ค.หรือ ๑ ก.ย.เพื่อดำเนินการเลื่อน ค่าจ้างลูกจ้างประจำครั้งที่ ๑ (๑ เม.ย.หรือ ครั้งที่ ๒ (๑ ต.ค.)แล้วแต่กรณี ๓ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาแจ้งการจัดสรรโควตาหรือวงเงินเลื่อน ค่าจ้างในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ๔ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา/สถานศึกษา ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานลูกจ้างประจำตามแบบประเมินที่กำหนด ๕ คณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนค่าจ้าง พนักงาน ผลการประเมินและการเลื่อนค่าจ้าง ๖ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ได้รับมอบอำนาจ มีคำสั่งเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ ผลการดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลูกจ้างประจำ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ จำนวน ๓๘ ราย ๑ เม.ย. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๔ ราย ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ -ไม่มี-
--	---

๔.๒ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ตลอดจนบันทึกการเปลี่ยนแปลงข้อมูลในทะเบียนประวัติ ข้อมูลพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ	ผลการดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๖ จำนวนทั้งสิ้น ๔ ราย ลูกจ้างประจำ -ไม่มี- ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ -ไม่มี-
๔.๓ ดำเนินการงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการในสังกัด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด	การดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่มีสิทธิ์ตามระเบียบ ผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๓-๒๕๖๔ รับ พระราชทานปี ๒๕๖๕ แบ่งเป็น ชั้น ร.จ.พ. จำนวน ๑๐๐ ราย ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ข้าราชการบ้างรายเกษียณอายุราชการแล้วจึงยากการติดตามให้มารับ

๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
๕.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด	โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา 1 เพื่อส่งเสริมสนับสนุนผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาทักษะสมรรถนะและความสามารถในการปฏิบัติงาน 2 เพื่อนำความรู้ ทักษะ ไปพัฒนาตน และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 3 เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไป 4 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงาน 5 เพื่อพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะและความสามารถในการปฏิบัติงานการบริหารจัดการสถานศึกษา

	ผลการดำเนินงาน ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ - วิทยากรที่มาบรรยายค่อนข้างหายาก - สถานที่จัดการอบรมค่อนข้างคับแคบ - การติดต่อประสานงาน ระหว่างผู้เข้ารับการอบรม และคณะทำงานค่อนข้างล่าช้า
--	---

งบประมาณในการดำเนินกิจกรรม

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
กิจกรรม อบรมพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ครั้งที่ 1				
ค่าตอบแทน				
- ค่าวิทยากร จำนวน 3 ชั่วโมง (บุคคลภายในและภายนอก) (1 ชม. X 600 บ.) +(2 ชม. X 1,200 บ.)		3,000		
ค่าใช้สอย		5,000		
- ค่าอาหารกลางวัน (1 มื้อx มื้อละ 100 x 90 คน)		3,500		
- ค่าอาหารและเครื่องดื่ม (2 มื้อx มื้อละ 35 x 90 คน)				
รวมค่าใช้จ่ายกิจกรรม		11,500		
รวมทั้งหมด		11500		

๕.๒ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล
(Digital Performance Appraisal : DPA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1 เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและสร้างเครือข่ายในระดับสถานศึกษาในการสื่อสารและการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึงสาธารณชนทั่วไปได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม

	2 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพครู คุณภาพนักเรียน และคุณภาพการศึกษา ผลการดำเนินงาน อยู่ระหว่างดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ -ไม่มี-
--	--

งบประมาณในการดำเนินกิจกรรม

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
กิจกรรม อบรมเชิงปฏิบัติการการใช้ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566				
ค่าใช้จ่าย				
- ค่าอาหารกลางวัน (1 มื้อx มื้อละ 100 x 90 คน)	9,000			
- ค่าอาหารและเครื่องดื่ม (2 มื้อx มื้อละ 35 x 90 คน)	6,300			
รวมค่าใช้จ่ายกิจกรรม	15,300			
รวมทั้งหมด	15,300			

๕.๓ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย การพัฒนาครูทั้งระบบที่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ	โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เพื่อพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะและความสามารถในการปฏิบัติงานการบริหารจัดการสถานศึกษา ผลการดำเนินงาน อยู่ระหว่างดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ -ไม่มี-
--	--

งบประมาณในการดำเนินกิจกรรม

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิจิตร				
ค่าตอบแทน				
- ค่าตอบแทนวิทยากร (2 คน คนละ 1,200 บาท/ ชั่วโมง)				2,400
ค่าใช้จ่าย				
- ค่าอาหารกลางวัน (2 มื้อ มื้อละ 100 บาท 70 คน)				14,000
- ค่าอาหารว่าง และเครื่องดื่ม (4 มื้อ มื้อละ 35 บาท 70 คน)				9,800
- ค่าเบี้ยเลี้ยง (70 คน คนละ 240 บาท จำนวน 2 วัน)				33,600
- ค่าที่พัก (70 คน คนละ 600 บาท จำนวน 2 คืน)				84,000
- ค่าพาหนะ (แบบจ้างเหมาวันละ 1,800 บาท จำนวน 7 คัน จำนวน 4 วัน)				50,400
- ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง				5,800
รวมค่าใช้จ่ายกิจกรรม				200,000

