



หลักเกณฑ์และแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 1



คำนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการจัดการเรียน การสอนของสถานศึกษาในสังกัดและมุ่งไปสู่มาตรฐานการศึกษาตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามสมควร ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

สารบัญ

คำนำ	หน้า
สารบัญ	
ส่วนที่ 1 บทนำ	3
ส่วนที่ 2 แนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	30
ส่วนที่ 3 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	32
ส่วนที่ 4 แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	43
ส่วนที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะในการแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	45
ภาคผนวก	

ส่วนที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง โดยในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ในประเด็นเป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น 2) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นเป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต และ 3) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในประเด็นเป้าหมาย สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมเพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศ ในทุกระดับ ที่มุ่งตอบสนองเป้าหมายหลักของแผน 2 เป้าหมาย ได้แก่ 1) การพัฒนาคนสำหรับยุคใหม่ โดยการพัฒนาคนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต เป้าหมาย สามารถสร้างงานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม 2) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาในพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว การศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน ๔ ด้าน คือ ๑) มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง ๒) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม ๓) มีงานทำ มีอาชีพ และ ๔) เป็นพลเมืองดี สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยเฉพาะหมายเหตุที่ ๑๒ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ รวมทั้ง

นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

สำหรับนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ประเด็นข้อ ๑๐. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ทันสมัย

๑๐.๑ พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้ เป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และเชิงกลยุทธ์ มีทักษะ ในการบริหาร สถานการณ์ และมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๑๐.๒ พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลด้าน วิชาการและทักษะการสอน ด้านจิตวิญญาณและความเป็นมืออาชีพ และทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็น

๑๐.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา ๓๘ ค. (๒) ให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ

นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. ลดภาระงานครู

๑.๑ สนับสนุนและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อลดภาระงาน ด้านเอกสารและการประเมิน

๑.๒ ลดการรายงานข้อมูลซ้ำซ้อน โดยบูรณาการระบบสารสนเทศ

๑.๓ ลดภาระการประเมินของสถานศึกษา โดยประเมินเฉพาะวัตถุประสงค์ที่ต้องการ วัดประเมินผล หรือประเมินเฉพาะโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

๒. เพิ่มสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๑ จัดสวัสดิการบ้านพักครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยประสานความร่วมมือ การดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ ส่งเสริมความก้าวหน้าและวิทยฐานะให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๓ ดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง โยกย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาลและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งประสานสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อให้ ปรับปรุงระบบการย้ายครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒.๔ ส่งเสริม สนับสนุนการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่าง เป็นระบบโดยเน้นการให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การเจรจาปรับโครงสร้างหนี้ และการจัดตั้งกลไก ช่วยเหลือที่เป็นธรรม

๓. ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ดี มีคุณธรรม

๓.๑ พัฒนาผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

๓.๒ พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถส่งเสริม สนับสนุน จัดการเรียนรู้วัดและประเมินผล ตามศักยภาพ ความถนัด และความสามารถที่หลากหลายของผู้เรียนรายบุคคล

ตามนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้กำหนดตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับหน่วยงาน จึงกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นด้านการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะด้านภาษา และความรู้พื้นฐานด้านดิจิทัล ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรมและประพฤติตนตามประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมุ่งหวังให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีระบบการบริหารและการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาลมีความโปร่งใส มีคุณธรรม ตรวจสอบได้

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเป็นข้อมูลหลักในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2.2 เพื่อกำหนดแนวทาง/มาตรการในการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2.3 เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา

3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1 งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว 23 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2563 เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 26 ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งเพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 10 ลงวันที่ 5 เมษายน 2565 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.6/ว 29 ลงวันที่ 11 ตุลาคม 2565 เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/29 ลงวันที่ 5 มกราคม 2566 เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งเพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

1) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548

2) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 18 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2566 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

3) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 9 ลงวันที่ 3 พฤษภาคม 2567 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

4) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 4 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2568 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว 12 ลงวันที่ 3 เมษายน 2568 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

6) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว 14 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2566 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว 6 ลงวันที่ 9 เมษายน 2569 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ

3.3 งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

1) กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2561

2) การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2544

4) หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค 0527.4/ว 11171 ลงวันที่ 12 มิถุนายน 2544 เรื่อง การจัดทำบัญชีถือจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

5) หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค 0530.4/ว 53 ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2544 เรื่อง ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. 2544

6) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0708.1/ว 5 ลงวันที่ 2 สิงหาคม 2544 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ

7) พระราชบัญญัติสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือการเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติราชการ พ.ศ. 2498

8) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้บำเหน็จความชอบกรณีพิเศษ พ.ศ. 2521 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

9) กฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

10) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 42 ลงวันที่ 13 มีนาคม 2538
หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0513/2263 ลงวันที่ 24 มกราคม 2538

11) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ในทะเบียนประวัติข้าราชการ

12) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการจัดทำ เก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

13) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555

14) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน เงินบำเหน็จบำนาญและเงินอื่น ในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. 2535

15) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยระบบทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2555

16) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ พ.ศ. 2538

17) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ พ.ศ. 2549 ฉบับที่ 2

18) พระราชบัญญัติเหรียญจักรพรรดิมาลา พ.ศ. 2484 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

19) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก และเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2536

20) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก และเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2552

3.4 งานบริการบุคคล

1) พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2) พระราชบัญญัติบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2542

3) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555

4) แนวปฏิบัติสำหรับการขออนุญาตไปต่างประเทศ

5) แนวทางการขอพระราชทานเพลิงศพของสำนักพระราชวัง

3.5 งานพัฒนาบุคลากร

- 1) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของส่วนราชการ พ.ศ. 2534
- 2) ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาและฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ พ.ศ. 2546
- 3) ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรับรางวัลคุรุสดี
- 4) หนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร 0204/ว 64 ลงวันที่ 12 เมษายน 2544 เรื่อง การปรับปรุงประสิทธิภาพและประเมิณผลของงานราชการ

3.5 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- 1) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546
- 2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- 3) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540
- 4) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526
- 5) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

4. นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

4.1 พระบรมราโชบายด้านการศึกษา

พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่รัชกาลที่ 10 ได้มีพระบรมราโชบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ว่า การศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน 4 ด้าน ดังนี้

1. มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง
 - 1.1 มีความรู้ความเข้าใจต่อชาติบ้านเมือง
 - 1.2 ยึดมั่นในศาสนา
 - 1.3 มั่นคงในสถาบันพระมหากษัตริย์
 - 1.4 มีความเอื้ออาทรต่อครอบครัวและชุมชนของตน
2. มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง - มีคุณธรรม
 - 2.1 รู้จักแยกแยะสิ่งที่ดี - ชอบ / ชั่ว - ตี
 - 2.2 ปฏิบัติแต่สิ่งที่ชอบ สิ่งที่ดีงาม
 - 2.3 ปฏิเสธสิ่งที่ไม่ดี สิ่งที่ไม่ดี
 - 2.4 ช่วยกันสร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง
3. มีงานทำ - มีอาชีพ
 - 3.1 การเลี้ยงดูลูกหลานในครอบครัว หรือการฝึกฝนอบรมในสถานศึกษาต้องมุ่งให้เด็กและเยาวชนรักงาน สู้งาน ทำงานสำเร็จ
 - 3.2 การฝึกฝนอบรมทั้งในหลักสูตรและนอกหลักสูตรต้องมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนทำงานเป็น และมีงานทำในที่สุด

3.3 ต้องสนับสนุนผู้สำเร็จหลักสูตรมีอาชีพ มีงานทำ จนสามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัว

4. เป็นพลเมืองดี

4.1 การเป็นพลเมืองดี เป็นหน้าที่ของทุกคน

4.2 ครอบครัว - สถานศึกษาและสถานประกอบการ ต้องส่งเสริมให้ทุกคนมีโอกาสทำหน้าที่เป็นพลเมืองดี

4.3 การเป็นพลเมืองดีคือ "เห็นอะไรที่จะทำเพื่อบ้านเมืองได้ก็ต้องทำ" เช่น งานอาสาสมัคร งานบำเพ็ญประโยชน์ งานสาธารณกุศล ให้ทำด้วยความมีน้ำใจ และความเอื้ออาทร

4.2 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เป็นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับที่ 20 หลังจากรัฐประหารในประเทศไทย พ.ศ. 2557 เป็นผลให้มีประกาศยกเลิกรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงลงพระปรมาภิไธยในร่างรัฐธรรมนูญ เมื่อวันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2560 ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษาภาคบังคับในมาตรา 54 ระบุว่า

มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่งเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย

รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุน ให้การจัดการศึกษาดังกล่าว มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อย ต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย

การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในการดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาตามวรรคสอง หรือให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามวรรคสาม รัฐต้องดำเนินการให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาตามความถนัดของตน ให้จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษาและเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณให้แก่กองทุนหรือใช้มาตรการหรือกลไกทางภาษี รวมทั้งการให้ผู้บริจาคทรัพย์สินเข้ากองทุนได้รับประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีด้วย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องกำหนดให้การบริหารจัดการกองทุนเป็นอิสระและกำหนดให้มีการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

4.3 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ.2561 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาประเทศในระยะ 20 ปี โดยกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน"

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) มี 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

1.1 เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.2 ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง จัดคอร์รัปชันสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

1.3 การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

1.4 การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

1.5 การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน และมิตรประเทศ

1.6 การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

1.7 การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

2. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

2.1 การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติดการค้า

2.2 การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2.3 การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงาน และพัฒนา SMEs สู่สากล

2.4 การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

2.5 การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา

2.6 การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานาชาติ ประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- 3.1 พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- 3.2 การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- 3.3 ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- 3.4 การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- 3.5 การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

4. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

- 4.1 สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
- 4.2 พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- 4.3 มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- 4.4 สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- 4.5 พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

5. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- 5.1 จัดระบบอนุรักษ์ พ้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- 5.2 วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ กลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบ การ

บริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

- 5.3 การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 5.4 การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 5.5 การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- 5.6 การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

6. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- 6.1 การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- 6.2 การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- 6.3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- 6.4 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- 6.5 การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- 6.6 พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- 6.7 ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

4.4 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579)

แนวคิดการจัดการศึกษา (Conceptual Design) ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for Education) อีกทั้งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ประเด็นภายในประเทศ (Local Issues) โดยนำยุทธศาสตร์ชาติ

(National Strategy) มาเป็นกรอบความคิดสำคัญในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ วิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัด ดังนี้

วิสัยทัศน์ : “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21”

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่คนไทยทุกคนเข้าถึงโอกาสในการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างความเสมอภาคด้านการศึกษาแก่ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย ยกย่องคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาที่สอดคล้องและรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

2. พัฒนาคุณภาพของคนไทยให้เป็นผู้มีความรู้ คุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สามารถพัฒนาศักยภาพและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

3. สร้างความมั่นคงแก่ประเทศชาติ โดยสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และ สังคมคุณธรรม จริยธรรมที่คนไทยทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างปลอดภัย สงบสุข และพอเพียง

4. พัฒนาศักยภาพ และความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย เพื่อการก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลาง สู่การเป็นประเทศในโลกรุ่นใหม่ และลดความเหลื่อมล้ำในสังคมด้วยการเพิ่มผลิตภาพของกำลังแรงงาน (productivity) ให้มีทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ภายใต้อยุทธศาสตร์และสังคม 4.0

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ
3. เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง

เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs)

เป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations) 5 ประการ ดังนี้

1. ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ประชากรกลุ่มอายุ 6 - 14 ปี ทุกคนได้เข้าเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าที่รัฐต้องจัดให้ฟรี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้เรียนพิการได้รับการพัฒนา สมรรถภาพหรือบริการทางการศึกษาที่เหมาะสมทุกคน และประชากรวัยแรงงานมีการศึกษาเฉลี่ยเพิ่มขึ้น เป็นต้น

2. ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (Equity) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา 15 ปี เป็นต้น

3. ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ (Quality) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไป เพิ่มขึ้น และคะแนนเฉลี่ย ผลการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (Programme for International Student Assessment : PISA) ของนักเรียน อายุ 15 ปี สูงขึ้น เป็นต้น

4. ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ร้อยละของสถานศึกษาขนาดเล็กที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกลดลง มีระบบการบริหารงานบุคคล ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน รวมทั้งมีกลไกส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนสนับสนุนทรัพยากร เพื่อการจัดการศึกษา เป็นต้น

5. ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) ตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น อันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านการศึกษาดีขึ้น สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา และจำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่ติดอันดับ 200 อันดับแรกของโลกเพิ่มขึ้น เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีเป้าหมาย ดังนี้

1.1 คนทุกช่วงวัยมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.2 คนทุกช่วงวัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

1.3 คนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษา การดูแลและป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมาย ดังนี้

2.1 กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2.2 สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาลดบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน

2.3 การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายดังนี้

- 3.1 ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- 3.2 คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ
- 3.3 สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตาม หลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน
- 3.4 แหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐานและประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่
- 3.5 ระบบและกลไกการวัด การติดตาม และประเมินผลมีประสิทธิภาพ
- 3.6 ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้มาตรฐานระดับสากล
- 3.7 ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา มีเป้าหมาย ดังนี้

- 4.1 ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ
- 4.2 การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย
- 4.3 ระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา การติดตามประเมิน และรายงานผล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมาย ดังนี้

- 5.1 คนทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิด ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
- 5.2 หลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
- 5.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมาย ดังนี้

- 6.1 โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัว ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้
- 6.2 ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
- 6.3 ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการ ของประชาชนและพื้นที่

6.4 กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ

6.5 ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความ เป็นธรรมสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

4.5 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2567-2570)

หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 มีวัตถุประสงค์เพื่อ **พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า อย่างยั่งยืน”** เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาจำนวน 5 ประการ ประกอบด้วย

1. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
2. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
3. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
4. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน
5. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง

ภายใต้บริบทโลกใหม่

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนาที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้ อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงได้กำหนดหมวดหมู่การพัฒนา จำนวน 13 หมวดหมู่ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญ สูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมวดหมู่ทั้ง 13 ประการ แบ่งออกได้เป็น 4 มิติ ดังนี้ มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และที่เกี่ยวกับการศึกษาคือ

มิติที่ 4 ปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

ในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการ มีหมวดหมู่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุดคือ หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาความเชื่อมโยงของ หมวดหมู่กับเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และยุทธศาสตร์ชาติหมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคน สมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตมุ่งตอบสนองเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จำนวน 2 เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ 2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยคนทุกช่วงวัยได้รับการ พัฒนาในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย สามารถสร้าง งานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้ง เป้าหมายที่ 3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการพัฒนาระบบ

นิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ

นอกจากนี้ หมายเหตุที่ 12 ยังมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติใน 3 ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ในประเด็นเป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นเป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่งมีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต และยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในประเด็นเป้าหมายการสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และ การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกกระดับ ซึ่งเป้าหมายและผลลัพธ์ของการพัฒนาระดับหมายเหตุ ดังนี้

เป้าหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

ตัวชี้วัดที่ 1.1 ดัชนีพัฒนาการเด็กสมวัยเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 88 เมื่อสิ้นสุดแผน

ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละของนักเรียนที่มีสมรรถนะ จากการประเมินโปรแกรมประเมินสมรรถนะ นักเรียนมาตรฐานสากลไม่ถึงระดับพื้นฐานของทั้ง 3 วิชาในแต่ละกลุ่มโรงเรียน ลดลงร้อยละ 8 เมื่อสิ้นสุดแผน

ตัวชี้วัดที่ 1.3 ทุนชีวิตเด็กและเยาวชนไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 เมื่อสิ้นสุดแผน

ตัวชี้วัดที่ 1.4 จำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะเพิ่มเป็นร้อยละ 30

ตัวชี้วัดที่ 1.5 ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4 ต่อปี

ตัวชี้วัดที่ 1.6 จำนวนผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาความยากจนหลายมิติลดลงร้อยละ 20 ต่อปี

เป้าหมายที่ 2 กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ดัชนีความสามารถในการแข่งขันของสภาเศรษฐกิจโลกด้านทักษะคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 เมื่อสิ้นสุดแผน

ตัวชี้วัดที่ 2.2 การจัดอันดับในด้านบุคลากรผู้มีความสามารถของสถาบันการจัดการนานาชาติ มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ต่อปี

ตัวชี้วัดที่ 2.3 จำนวนและมูลค่าของธุรกิจสตาร์ทอัพเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ 3 ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตัวชี้วัดที่ 3.1 การประเมินสมรรถนะผู้ใหญ่ในระดับนานาชาติของคนไทยในทุกด้านไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศที่เข้ารับการประเมิน

ตัวชี้วัดที่ 3.2 กลุ่มประชากรอายุ 15-24 ปี ที่ไม่ได้เรียน ไม่ได้ทำงาน หรือไม่ได้ฝึกอบรมไม่เกินร้อยละ 5 เมื่อสิ้นสุดแผน

4.6 นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2569

5 นโยบายสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาไทย ดังนี้

- 1) คืนเวลาให้ครู เพื่อคืนอนาคตให้เด็ก : ลดภาระงานที่ไม่ใช่การสอนของครูมุ่งเน้นให้ครูมีเวลาดูแลนักเรียนอย่างเต็มที่
- 2) รื้อสูตรความเหลื่อมล้ำ ด้านงบประมาณและโอกาสจัดสรรงบประมาณให้มีความเป็นธรรมกระจายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงทุกพื้นที่
- 3) ยกระดับการเรียนรู้ สู่โลกความจริง:ปรับหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ เน้นทักษะการปฏิบัติและการใช้งานจริงในชีวิตประจำวัน
- 4) โรงเรียนต้องเป็นพื้นที่ปลอดภัยอย่างแท้จริง:ดูแลความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจของผู้เรียนและบุคลากรปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร และสุขภาพในสถานศึกษา
- 5) สร้างสถาปัตยกรรมใหม่ด้วย พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ:ผลักดันร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเป็นธรรมนูญการศึกษาสันสนุนวิชาชีพครูและคุ้มครองสิทธิผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

4.7 นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ประเด็นข้อ 10. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ทันสมัย

10.1 พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้ เป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และเชิงกลยุทธ์ มีทักษะในการบริหารสถานการณ์ และมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

10.2 พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลด้านวิชาการและทักษะการสอน ด้านจิตวิญญาณและความเป็นมืออาชีพ และทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็น

10.3 ส่งเสริม สนับสนุน ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา 38 ค.(2) ให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1. ลดภาระงานครู

1.1 สนับสนุนและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อลดภาระงานด้านเอกสารและการประเมิน

1.2 ลดการรายงานข้อมูลที่ซ้ำซ้อน โดยบูรณาการระบบสารสนเทศ

1.3 ลดภาระการประเมินของสถานศึกษา โดยประเมินเฉพาะวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดประเมินผล หรือประเมินเฉพาะโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

2. เพิ่มสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 จัดสวัสดิการบ้านพักครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยประสานความร่วมมือการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 ส่งเสริมความก้าวหน้าและวิทยฐานะให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 ดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง โยกย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาลและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งประสานสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อให้ปรับปรุงระบบการย้ายครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.4 ส่งเสริม สนับสนุนการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบโดยเน้นการให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การเจรจาปรับโครงสร้างหนี้ และการจัดตั้งกลไกช่วยเหลือที่เป็นธรรม

3. ส่งเสริมการเรียนรู้ดี มีคุณธรรม

3.1 พัฒนาผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

3.2 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถส่งเสริม สนับสนุน จัดการเรียนรู้วัดและประเมินผล ตามศักยภาพ ความถนัด และความสามารถที่หลากหลายของผู้เรียนรายบุคคล

4.8 อำนาจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผล สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง บุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา รูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน ด้าน การศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

5.1 สภาพทั่วไป

5.1.1 ความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับ ที่ 2) พ.ศ.2553 เรื่อง การจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้การบริหารและการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทำ หน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ และให้มีอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น โดยสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่ประถมศึกษา

ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีพื้นที่บริการ (Service Area)ประกอบด้วยท้องที่ อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี อำเภอกาญจนดิษฐ์ อำเภอดอนสัก อำเภอเกาะพะงัน และอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 98ง หน้า57 ประกาศ ณ วันที่ 18 สิงหาคม 2553)

1.1.2 ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตั้งอยู่ที่เลขที่ 389/5 หมู่ 4 ถนนดอนนก ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี รหัสไปรษณีย์ 84000 โทรศัพท์ 0-7727-3298 โทรสาร 0-7727-3071 เว็บไซต์ www.surat1.go.th อีเมล: surat1@surat.go.th

1.1.3 อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการท้องถิ่น
- 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผล สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
- 9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
- 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 1 ข้อมูลจำนวนสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามสังกัด อำเภอและเครือข่ายสถานศึกษา ปีการศึกษา 2568

อำเภอ	เครือข่ายสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา (สพฐ.)
เมืองสุราษฎร์ธานี		20
	1) ชุนทะเล	9
	2) บางกุ้ง	11
กาญจนดิษฐ์		48
	3) กาญจนดิษฐ์	11
	4) ช้างคู่	14
	5) ท่าทองอุแท	12
	6) กรูด ป่าร้อน คลองสระ	11
ดอนสัก		20
	7) ดอนสัก	9
	8) ปากแพรก	11
เกาะสมุย		18
	9) สมุย 1	10
	10) สมุย 2	8
เกาะพะงัน		9
	11) เกาะพะงัน	9
รวม		115

ที่มา: กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2568

1.2 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

1.2.1 ข้อมูลสถานศึกษา

ปีการศึกษา 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 115 แห่ง จำแนกเป็นโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 88 แห่ง โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 27 แห่ง

ตารางที่ 2 ข้อมูลจำนวนโรงเรียน จำแนกตามประเภทโรงเรียน

ประเภทโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	88	76.52
ขยายโอกาส	27	23.48

ที่มา: กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2568

ตารางที่ 3 ข้อมูลจำนวนโรงเรียน จำแนกตามระดับที่เปิดสอน

ระดับที่เปิดสอน	จำนวนโรงเรียน (แห่ง)					รวม	ร้อยละ
	เมืองฯ	กาญจนดิษฐ์	ดอนสัก	เกาะสมุย	เกาะพะงัน		
ประถมศึกษา	2	3	1	1	-	7	6.90
อนุบาล - ประถมศึกษา	10	35	15	14	7	81	69.83
อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น	8	10	3	4	1	26	22.41
อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	-	-	-	1	1	0.86
รวม	20	48	19	19	9	115	100

ที่มา: กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568

ตารางที่ 4 ข้อมูลจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน (ตามเกณฑ์ สำนักรนโยบายและแผน)

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ร้อยละ
1. โรงเรียนขนาดเล็ก		
- จำนวนนักเรียน ต่ำกว่า 60 คนลงมา	14	12.17
- จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 61-120 คน	31	26.96
2. โรงเรียนขนาดกลาง		
- จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121-600 คน	62	59.91
3. โรงเรียนขนาดใหญ่		
- จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 601-1,500 คน	7	6.09
4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ		
- จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป	1	0.87
รวม	115	100

ที่มา: กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2568

1.2.2 ข้อมูลนักเรียน

ตารางที่ 5 ข้อมูลจำนวนนักเรียน ห้องเรียนจำแนกตามชั้นเรียน และเพศ ของโรงเรียนในสังกัด ภาควิชาที่ 2 ปีการศึกษา 2568 ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2568

ระดับชั้น	ชาย	หญิง	รวม	ห้องเรียน
อนุบาล 1	458	471	929	62
อนุบาล 2	1,089	983	2,072	124
อนุบาล 3	1,179	1,100	2,279	126
รวมก่อนประถมศึกษา	2,726	2,554	5,280	312
ประถมศึกษาปีที่ 1	1,757	1,665	3,412	155
ประถมศึกษาปีที่ 2	1,669	1,459	3,128	149
ประถมศึกษาปีที่ 3	1,606	1,446	3,052	147
ประถมศึกษาปีที่ 4	1,541	1,497	3,038	149
ประถมศึกษาปีที่ 5	1,598	1,437	3,035	149
ประถมศึกษาปีที่ 6	1,578	1,396	2,974	146
รวมประถมศึกษา	9,749	8,890	18,639	895
มัธยมศึกษาปีที่ 1	507	363	870	38
มัธยมศึกษาปีที่ 2	441	366	807	34
มัธยมศึกษาปีที่ 3	334	304	638	32
รวมมัธยมศึกษาตอนต้น	1,282	1,033	2,315	104
มัธยมศึกษาปีที่ 4	8	4	12	1
มัธยมศึกษาปีที่ 5	6	4	11	1
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3	5	8	1
รวมมัธยมศึกษาตอนปลาย	17	14	31	3
รวมทุกระดับ	13,774	12,491	26,265	1,314

ที่มา: กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2568

1.2.3 ข้อมูลบุคลากร

ตารางที่ 6 ข้อมูลอัตราากำลังครูที่ปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา

ตำแหน่ง	จำนวน(คน)
ผู้อำนวยการโรงเรียน	88
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	41
ข้าราชการครู	1,430
ลูกจ้างประจำ	11
พนักงานราชการ (ผู้สอน)	31

ตำแหน่ง	จำนวน(คน)
ครูชั้นวิฤต	28
บุคลากรวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์	5
พี่เลี้ยงเด็กพิการ	41
ธุรการโรงเรียน (อัตราละ 15,000 บาท และ 9,000 บาท)	90
นักรการภารโรง	102
ครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน	2
รวม	

ที่มา : กลุ่มบริหารงานบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2568

ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

กลุ่ม/หน่วย	ข้าราชการ					พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม
	ผอ. สพท.	รอง ผอ. สพท.	ผอ.กลุ่ม/ หน่วย	ศึกษานิเทศก์	บุคลากร 38 ค. (2)				
ผู้บริหารการศึกษา	1	3							4
กลุ่มนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผลการจัดการ ศึกษา			1	12	1				14
กลุ่มอำนวยการ			1	-	5	-	2	7	15
กลุ่มนโยบายและแผน			1	-	4	1	-	-	6
กลุ่มบริหารงานการเงินและ สินทรัพย์			1	-	8	1	-	1	11
กลุ่มบริหารงานบุคคล			1	-	6	1	-	1	9
กลุ่มส่งเสริมการจัด การศึกษา			1	-	4	2	-	1	8
กลุ่มกฎหมายและคดี			1	-	1	-	-	-	2
กลุ่มส่งเสริมการศึกษา ทางไกล เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร			1	-	--	-	-	-	1
กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา			-	-	1	-	--		1
หน่วยตรวจสอบภายใน			1	-	-	--		-	1
รวม	1	3	9	12	30	5	2	10	71

ที่มา : กลุ่มนโยบายและแผน ข้อมูล ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2568

1.3 ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ สามารถสรุปผลการดำเนินงาน ดังนี้

1.3.1 ผลการประเมินหน่วยงาน

ตารางที่ 8 ผลการประเมินสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกตามรายการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รายการประเมิน	ผลการประเมิน	
	ร้อยละ/ คะแนน	ระดับคุณภาพ/ ระดับผล การประเมิน
1. ตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ		N/A
2. การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ สพฐ.	-	4.62
4. การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	-	ดีเยี่ยม
5. การประเมินส่วนราชการ PMQA 4.0	4.68957	มุ่งสู่ระบบ ราชการ 4.0
6. คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA)	98.41	ผ่านดีเยี่ยม

ที่มา : กลุ่มนโยบายและแผน ข้อมูล ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2568

1.3.2 ผลด้านคุณภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนี้

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2567 ระหว่างระดับประเทศ ระดับ สพฐ. จังหวัด ศึกษาธิการภาค จังหวัด และระดับเขตพื้นที่ จำนวนนักเรียนที่เข้าสอบทั้งหมด 2,779 คน (ปกติ 2,354 คน, พิเศษ 415 คน และ Walk-in 10 คน)

ความสามารถ	จำนวนนักเรียน (ไม่รวม นร. Walk-in และพิเศษ)	คะแนน เต็ม	จำแนกตามระดับ : คะแนนเฉลี่ยร้อยละ				
			สพท.	จังหวัด	ศึกษาธิการภาค	สพฐ.	ประเทศ
ด้านคณิตศาสตร์	2,354	100	41.81	49.29	50.83	53.45	54.41
ด้านภาษาไทย	2,354	100	50.43	57.33	58.60	60.34	61.21
รวม 2 ด้าน	2,354	200	46.12	53.32	54.72	56.90	57.81

ที่มา : รายงานผลการวัดความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test : NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2567 กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2565 ถึง ปีการศึกษา 2567

วิชาที่สอบ	คะแนนเฉลี่ย (ปีการศึกษา)			ผลต่าง (ปีการศึกษา)	
	2565	2566	2567	2565 กับ 2566	2566 กับ 2567
คณิตศาสตร์	41.31	46.80	41.81	+5.49	-4.99
ภาษาไทย	52.49	58.40	50.43	+5.91	-7.97
รวม 2 ด้าน	46.90	52.60	46.12	+5.70	-6.48

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2567 ระดับประเทศ ระดับ สพฐ. และระดับเขตพื้นที่

วิชาที่สอบ	ระดับประเทศ			ระดับ สพฐ.			ระดับเขตพื้นที่		
	จำนวน นักเรียน	คะแนน เฉลี่ย	S.D.	จำนวน นักเรียน	คะแนน เฉลี่ย	S.D.	จำนวน นักเรียน	คะแนน เฉลี่ย	S.D.
ภาษาไทย	614,561	54.20	17.40	394,297	52.76	16.96	2,317	54.49	16.47
- ปรณัย		42.49	14.83		41.24	14.53		42.87	14.22
- อตัณัย		11.71	3.88		11.52	3.75		11.62	3.56
ภาษาอังกฤษ	614,402	33.49	18.36	394,184	29.82	14.47	2,314	30.14	14.83
คณิตศาสตร์	614,281	29.21	18.44	394,124	27.38	16.70	2,316	26.64	16.52
วิทยาศาสตร์	614,375	42.87	16.37	394,188	41.64	15.85	2,315	41.95	15.42
รวมทุกวิชา		39.49			37.90			38.33	

ที่มา : รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติชั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2567
กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET)

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ย้อนหลัง 3 ปีการศึกษา

วิชาที่สอบ	คะแนนเฉลี่ย			ผลต่าง (ปีการศึกษา)	
	2565	2566	2567	2565 กับ 2566	2566 กับ 2567
ภาษาไทย	54.83	57.54	54.49	+2.71	-3.05
ภาษาอังกฤษ	35.40	34.12	30.14	-1.28	-3.98
คณิตศาสตร์	26.96	27.72	26.64	+0.76	-1.08
วิทยาศาสตร์	38.75	40.17	41.95	+1.42	1.78
รวมทุกวิชา	38.99	39.89	38.31	+0.90	-1.58

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2567 ระดับประเทศ ระดับ สพฐ. และระดับเขตพื้นที่

วิชาที่สอบ	ระดับประเทศ			ระดับ สพฐ.			ระดับเขตพื้นที่		
	จำนวน นักเรียน	คะแนน เฉลี่ย	S.D.	จำนวน นักเรียน	คะแนน เฉลี่ย	S.D.	จำนวน นักเรียน	คะแนน เฉลี่ย	S.D.
ภาษาไทย	489,379	48.93	17.40	373,315	49.25	15.61	468	47.76	14.27
- ปรณัย		34.40	10.90		34.50	10.83		33.44	9.98
- อัดนัย		14.54	7.11		14.74	7.00		14.32	6.48
ภาษาอังกฤษ	486,398	30.93	14.28	371,029	30.52	13.70	569	27.15	9.47
คณิตศาสตร์	488,048	26.53	14.92	372,235	26.59	14.87	567	23.22	9.83
วิทยาศาสตร์	487,144	34.22	11.39	371,642	34.26	11.34	569	32.10	9.85
รวมทุกวิชา		35.15			35.16			32.56	

ที่มา : รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2567 กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ย้อนหลัง 3 ปี

วิชาที่สอบ	คะแนนเฉลี่ย			ผลต่างปี	
	2565	2566	2567	2565 กับ 2566	2566 กับ 2567
ภาษาไทย	52.99	50.90	47.76	-2.09	-3.14
ภาษาอังกฤษ	27.34	28.13	27.15	+0.79	-0.98
คณิตศาสตร์	21.98	22.27	23.22	+0.29	0.95
วิทยาศาสตร์	32.97	28.75	32.10	-4.22	3.35
รวมทุกวิชา	33.82	32.52	32.55	-1.3	0.03

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2567

จำนวนนักเรียนที่เข้าสอบ 2,884 คน (ปกติ 2,686 คน, พิเศษ 192 คน และ Walk-in 6 คน)

ความสามารถ	จำนวนนักเรียน(ไม่ รวม นร. Walk-in และ พิเศษ)	คะแนน เต็ม	จำแนกตามระดับ : คะแนนเฉลี่ยร้อยละ				
			สพท.	จังหวัด	ศึกษาธิการ ภาค	สพฐ.	ประเทศ
อ่านออกเสียง	2,686	100	73.17	75.28	78.59	80.02	83.28
อ่านรู้เรื่อง	2,686	100	73.06	73.61	75.27	77.01	77.16
รวม 2 สมรรถนะ	2,686	100	73.11	74.45	76.93	78.51	78.72

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
ปีการศึกษา 2567

วิชาที่สอบ	คะแนนเฉลี่ย			ผลต่างปี	
	2565	2566	2567	2565 กับ 2566	2566 กับ 2567
อ่านออกเสียง	74.27	75.61	73.17	+1.34	-2.44
อ่านรู้เรื่อง	78.29	77.36	73.06	-0.93	-4.30
รวม 2 สมรรถนะ	76.28	76.49	73.11	+0.21	-3.38

ส่วนที่ 2

แนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน

แนวทางปฏิบัติ

1.1 วางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับ ความต้องการ/ ความคลาดเคลื่อนของสถานศึกษา/หน่วยงาน เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับ ต่อภารกิจขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง ดังนี้

- ดำเนินการศึกษาอัตรากำลังครูเพื่อการทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนด ความต้องการรายวิชาทดแทนและจัดทำข้อมูล เพื่อการจัดทำแผนความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- ดำเนินการจัดทำข้อมูลอัตรากำลังครูตามมาตรฐานวิชาเอก และสรุปวิชาเอกที่มีและควรมี ในสถานศึกษา

1.2 ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษา ที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.3 ดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.2566 – 2570)

1.4 ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ นโยบายตามสภาพบริบทของหน่วยงาน/องค์กร

1.5 ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่เพื่อบริหารอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เป็นไปตามระเบียบและ หลักเกณฑ์ที่กำหนด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุ ราษฎร์ธานี เขต 1

1.6 ดำเนินการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้มีการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเพื่อสอดคล้องกับแนวทางที่ ก.ค.ศ. และ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2. นโยบายด้านการสรรหา

แนวทางปฏิบัติ

2.1 ดำเนินการนำตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติใช้ ตำแหน่งว่างในการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2 ดำเนินการนำตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติใช้ตำแหน่งว่างในการ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.3 ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร เมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลัง ตำแหน่งประเภทอัตราจ้าง เช่น พนักงานราชการ ธุรการโรงเรียน พี่เลี้ยงเด็กพิการ นักการภารโรง

2.4 ดำเนินการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย โอน และการลาออกจากราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ภายใต้หลักความโปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้ ปราศจากทุจริตคอร์รัปชัน

2.5 ลดความเสี่ยงในการบริหารจัดการด้านการสรรหา ทุกกรณี โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาตามองค์ประกอบ เป็นไปตามหลักเกณฑ์เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และให้มีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

3. นโยบายด้านการพัฒนา

แนวทางปฏิบัติ

3.1 ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อกำหนดเป็นแผนหรือแนวทางการพัฒนาตามความต้องการจำเป็น

3.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน เพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยมีข้อมูลประวัติรายบุคคลด้านการศึกษา การเลื่อนระดับตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย การโอน การช่วยราชการ การเกษียณอายุราชการ เพื่อเป็นฐานข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการเข้าด้วยกันและนำไปใช้ตามภารกิจต่าง ๆ ได้

3.3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของการดำเนินชีวิตวิถีใหม่

3.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น โดยใช้วิธีการดำเนินการที่หลากหลายตามความต้องการและความจำเป็น

ส่วนที่ 3

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1. แผนการบริหารอัตรากำลังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.1 แนวคิดในการวางแผนอัตรากำลังคน

1.1 ทำให้องค์กรสามารถที่จะพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ซึ่งถ้าได้มีการคาดการณ์ก็จะได้มีการเตรียมมาตรการเพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้ปัญหาที่องค์กรจะเผชิญในอนาคตด้านกำลังคนลดความรุนแรงลงได้ ยังผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

1.2 ทำให้องค์กรสามารถที่จะปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของทรัพยากรบุคคล ในองค์กรให้มีความเหมาะสมกับงาน ระยะเวลา เพื่อให้การปฏิบัติงานกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละกลุ่มงานใน แต่ละระดับความรับผิดชอบได้ ช่วยให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน

1.4 ทำให้องค์กรทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้มีการปรับการใช้งากำลังคนให้ยืดหยุ่นตามสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป

1.5 เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เข้ากับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร แผนทรัพยากรบุคคลที่สมบูรณ์เปรียบเสมือนเข็มทิศชี้้นำการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ จากแนวคิดกระบวนการวางแผนกำลังคน สามารถนำมากำหนดแนวทางการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ดังนี้

1) การกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษา

1.1 ปริมาณงานด้านการบริหาร หมายถึงจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานด้านการบริหาร ในสถานศึกษาในหนึ่งสัปดาห์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

1.2 ปริมาณงานด้านการสอน เป็นปริมาณงานที่สามารถรวบรวมได้จากข้อมูลจำนวนนักเรียนในปัจจุบัน (ณ วันที่ 10 มิถุนายน และวันที่ 10 พฤศจิกายน ของทุกปี) โดยนับจำนวนนักเรียนแยกตามระดับ ในแต่ละชั้นและแต่ละห้องเรียน สถิติการรับนักเรียนของสถานศึกษาหรือข้อมูลการรับนักเรียนย้อนหลัง 3 ปีการศึกษา จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานสอนในหนึ่งสัปดาห์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง

1.3 ปริมาณอื่น หมายถึงปริมาณงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานด้านการบริหารสถานศึกษา และปริมาณงานด้านการสอน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนในหนึ่งสัปดาห์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ที่มีชั่วโมงปฏิบัติงานสนับสนุนการสอน

2. การกำหนดปริมาณงานที่คนหนึ่งคน ทำได้ในหนึ่งหน่วยเวลา

การกำหนดปริมาณงานที่คนหนึ่งคน ทำได้ในหนึ่งหน่วยเวลา หมายถึง การกำหนดปริมาณงานประเภทต่างๆ ในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ งานบริหารสถานศึกษา งานสอน ในแต่ละกลุ่มสาระ การเรียนรู้ และงานสนับสนุนการสอนซึ่งในการกำหนดปริมาณงานที่คนหนึ่งคน สามารถปฏิบัติได้ใน หนึ่งหน่วยเวลาของการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษานี้ เป็นการกำหนดจากเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

3. การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นการกำหนดจากเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด

การคำนวณอัตรากำลังสายงานบริหาร

อัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา

จำนวนนักเรียน	อัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา		รวม
	ผอ.สถานศึกษา	รอง ผอ.สถานศึกษา	
1 - 40 คน*	-	-	-
41-119 คน	1 อัตรา	-	1 อัตรา
120-719 คน	1 อัตรา	1 อัตรา	2 อัตรา
720-1,079 คน	1 อัตรา	2 อัตรา	3 อัตรา
1,080-1,679 คน	1 อัตรา	3 อัตรา	4 อัตรา
ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป	1 อัตรา	4 อัตรา	5 อัตรา

หมายเหตุ * สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 40 คนลงมา ไม่กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา

- ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ชั่วโมง/สัปดาห์
- ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ชั่วโมง/สัปดาห์

การคำนวณอัตราค่าจ้างสายงานการสอน

สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา

1. ระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษา

จำนวนนักเรียน	อัตราค่าจ้างสายงานการสอน
1 - 40 คน	1 - 4 อัตรา
41 - 80 คน	6 อัตรา
81 - 119 คน	8 อัตรา

2. ระดับมัธยมศึกษา

$$\text{อัตราค่าจ้าง} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู 1 คนต่อสัปดาห์ (20 ชั่วโมง)}}$$

เมื่อคำนวณอัตราค่าจ้างในแต่ละระดับการศึกษาแล้ว ให้นำมารวมกันเพื่อกำหนดเป็นอัตราค่าจ้างสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

3. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3.1 ระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษา ให้นำจำนวนนักเรียนระดับปฐมวัยรวมกับจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษา แล้วกำหนดอัตราค่าจ้างตามข้อ 1

3.2 ระดับมัธยมศึกษา ให้นำจำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตร และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู มาคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\text{อัตราค่าจ้าง} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู 1 คนต่อสัปดาห์ (20 ชั่วโมง)}}$$

เมื่อคำนวณอัตราค่าจ้างตามข้อ 3.1 และข้อ 3.2 แล้ว ให้นำผลการคำนวณมารวมกันเป็นอัตราค่าจ้างสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

ทั้งนี้ สำหรับสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-40 คน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาวางแผนและกำหนดอัตราค่าจ้างสายงานการสอน เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา โดยคำนึงถึงภาระงาน บริบทของสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของผู้เรียน และแผนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของจังหวัด และอัตราค่าจ้างของสถานศึกษานั้นต้องไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป

กำหนดอัตราค่าจ้างสายงานการสอนในสถานศึกษา โดยนำจำนวนห้องเรียนแต่ละระดับชั้น ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตร และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู มาคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\text{อัตราค่าจ้าง} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู 1 คนต่อสัปดาห์ (20 ชั่วโมง)}}$$

เมื่อคำนวณอัตราค่าจ้างในแต่ละระดับการศึกษาแล้วให้นำมารวมกันเพื่อกำหนดเป็นอัตราค่าจ้างสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

การคำนวณอัตราค่าจ้างสายงานการสอนรวมทุกระดับการศึกษา หากมีเศษตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปให้คิดอัตราเพิ่มขึ้นอีก 1 อัตรา

กรณีโรงเรียนสาขา (ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด) ให้คำนวณอัตราค่าจ้างสายงานการสอนแยกออกจากโรงเรียนหลักตามเกณฑ์อัตราค่าจ้างนี้ แล้วจึงนำมารวมเป็นอัตราค่าจ้างสายงานการสอนของโรงเรียนหลัก

การคำนวณอัตราค่าจ้าง สายงานสนับสนุนการศึกษา

กำหนดอัตราสายงานสนับสนุนการศึกษาในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความจำเป็น และภาระงานของสถานศึกษา ดังนี้

จำนวนนักเรียน	อัตราค่าจ้างสายงานสนับสนุนการศึกษา	
	พนักงานราชการ/อัตราจ้าง	บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)
1 - 359 คน*	1 อัตรา	-
360-719 คน	-	1 อัตรา
720-1,079 คน	-	2 อัตรา
1,080-1,679 คน	-	3 อัตรา
ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป	-	4 อัตรา

4.2 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรสร้างกลยุทธ์ ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีความสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล สังคมไทย ผู้เรียนมีศักยภาพในการแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในสังคมโลกปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกในความเป็นไทย มีระเบียบวินัยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยกำหนดกรอบโครงสร้างเวลาเรียนพื้นฐานสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาเพิ่มเติมได้ตามความพร้อมและจุดเน้น ดังนี้

2. วิธีดำเนินการ

2.1 การจัดทำแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา

2.1.1 จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำแผน ประกอบด้วย

- 1) การจัดทำข้อมูลนักเรียนและการจัดชั้นเรียน (10 มิ.ย. และ 10 พ.ย. ของทุกปี)
- 2) ข้อมูลการเกษียณอายุราชการหรือเกษียณก่อนกำหนดและแนวโน้มการสูญเสียของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (รวมครูช่วยราชการและพนักงานราชการ อัตราจ้างชั่วคราว)
- 3) ข้อมูลวุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอก และความสามารถของบุคลากร
- 4) จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา
- 5) ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่าจำนวนครู ที่ขาดตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด)
- 6) ข้อมูลพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินงบประมาณและเงินรายได้สถานศึกษา

2.1.2 สถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลครูและบุคลากรทั้งด้านปริมาณและความสามารถ ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยศึกษาแนวโน้มการเพิ่มหรือลดของจำนวนบุคลากรและประชากรวัยเรียน รวมทั้งวิเคราะห์หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาประกอบการพิจารณา

2.1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 1 ปี 3 ปี และ/หรือ 5 ปี โดยมีรายละเอียด แสดงความต้องการทั้งในด้านปริมาณและความสามารถของบุคลากร และวิธีการดำเนินการ

2.1.4 เสนอคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ความเห็นชอบ

2.1.5 ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา

2.1.6 ดำเนินการปฏิบัติตามแผนอัตรากำลังโดย

1) สถานศึกษาจัดหาอัตรากำลังตามอำนาจของสถานศึกษา เช่น ใช้งบประมาณของสถานศึกษาหรือประสานขอความร่วมมือกับองค์กรอื่นเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณด้านการจัดจ้างบุคลากร

2) เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

2.2 การจัดทำแผนอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเป็นไปตามหลักเกณฑ์และความต้องการ ดังนี้

- 1) ข้อมูล 10 มิ.ย. และ 10 พ.ย. ของทุกปี ด้านบุคลากรและจำนวนนักเรียนของสถานศึกษา จากระบบ DMC ที่มีการประมวลผลเรียบร้อยแล้ว
- 2) ข้อมูลข้าราชการครูมาช่วย-ไปช่วยราชการ
- 3) ข้อมูลด้านวุฒิ วิชาเอกและความสามารถด้านบุคลากร
- 4) ข้อมูลการเกษียณอายุราชการหรือเกษียณก่อนกำหนดและแนวโน้มการสูญเสีย
- 5) จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา

6) ข้อมูลพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน

7) ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่าจำนวนครูที่ขาด)

2.2.2 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 1 ปี 3 ปี หรือ 5 ปี โดยมีรายละเอียด ความต้องการทั้งด้าน ปริมาณและความสามารถและวิธีการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.3 เสนอแผนต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.2.4 การวางแผนอัตรากำลังคนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

2.2.5 ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังโดย

1) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับเขตพื้นที่

2) ดำเนินการในส่วนที่เป็นอำนาจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น การเกลี่ย อัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังครู การย้าย การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน และการพัฒนาบุคลากร การของบประมาณการจ้างครู

3) การเสนอความต้องการไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การนำไปใช้ประโยชน์

การวางแผนกำลังคนมิใช่เป็นเพียงกิจกรรมการคำนวณตัวเลขที่เกิดขึ้นและจบลงเป็นครั้งๆ แต่จะมีประโยชน์สูงสุดเมื่อสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร เชื่อมโยงไปสู่กลไกการบริหาร จัดการกำลังคน และบูรณาการกับกระบวนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงานและโครงการที่สำคัญ ขององค์กรได้ การวางแผนกำลังคนที่ดีจะให้ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์มากกว่าคำตอบที่เป็นกรอบอัตรากำลัง อันตายตัว ไม่สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงเมื่อบริบทแวดล้อมขององค์กรหรือของตำแหน่งงาน เปลี่ยนแปลงไป หากแต่จะทำให้องค์กรมีกรอบที่ชัดเจนว่าในแต่ละสถานการณ์ แต่ละเป้าประสงค์จะต้องใช้ กำลังคนที่มีคุณสมบัติเช่นใด เป็นจำนวนเท่าไร อีกทั้งเมื่อสถานการณ์หรือเป้าประสงค์ขององค์กรเปลี่ยนแปลง ไป องค์กรจะต้องปรับทิศทางเรื่องกำลังคนอย่างไร ดังนั้น แผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นนี้ จึงสามารถนำมาใช้ ในการบริหารงานบุคคลตามภารกิจงานต่างๆ ได้ ดังนี้

3.1 งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

3.1.1 การขอกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1.2 การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) ตำแหน่งครู

2) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (รองผู้อำนวยการโรงเรียน/ผู้อำนวยการ โรงเรียน)

3) ตำแหน่งพนักงานราชการ

4) อัตรากำลังชั่วคราว (เงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ)

3.1.3 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) ตำแหน่งครู

- 2) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (รองผู้อำนวยการโรงเรียน/ผู้อำนวยการโรงเรียน)
- 3) ตำแหน่งพนักงานราชการ
- 4) อัตราจ้างชั่วคราว (เงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ)

3.2 งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

- 3.2.1 การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย
- 3.2.2 การคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียน
- 3.2.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูศึกษานิเทศก์ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียน
- 3.2.4 การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)
- 3.2.5 การบรรจุและแต่งตั้งนักศึกษาทุนโครงการครูพัฒนาท้องถิ่น
- 3.2.6 การขอช่วยปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.2.7 การสรรหาพนักงานราชการ อัตราจ้างลูกจ้างชั่วคราว (เงินงบประมาณ)
- 3.2.8 การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการอื่นซึ่งเป็นผู้สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.2.9 การขอบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากบัญชีของหน่วยงานอื่น (กรณีขอใช้บัญชี)

2. แผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

แผนการสรรหาบุคลากร พ.ศ. 2569 – 2570

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1. บทนำ

กระบวนการสรรหาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อคัดกรองบุคคลเข้าปฏิบัติราชการ การสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีมาปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องมีกลยุทธ์และการวางแผนในการดำเนินงาน โดยกระบวนการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร ได้แก่ การสอบภาค (ก) วัดความรู้ความสามารถทั่วไป การวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ข) และการสอบภาค (ค) ซึ่งวัดความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่เหมาะสม ซึ่งผู้สมัครจำเป็นต้องผ่านการสอบภาค (ก) และ(ข) ก่อน จึงจะมีสิทธิ์สอบภาค (ค) ได้ การสรรหาในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการดำเนินงานอย่างมีกลยุทธ์เพื่อให้การสรรหาเป็นไปอย่างรวดเร็ว และได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการสอดคล้องกับเป้าหมายทิศทางการส่วนราชการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส และเป็นธรรม

2. อำนาจหน้าที่ของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีดังต่อไปนี้

- (ก) วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ
- (ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน บำเหน็จความชอบ การเลื่อนเงินเดือน ระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ และทะเบียนประวัติ
- (ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับการลาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ ยกเว้นการลาเพื่อพัฒนาตนเอง
- (จ) ดำเนินงานเกี่ยวกับการออกคำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่ง และผู้รักษาราชการแทนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (ฉ) ดำเนินงานบริหารงานบุคคลของพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และบุคลากรอื่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- (ช) จัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- (ซ) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา
- (ณ) ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- 1) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546
- 2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- 3) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540
- 4) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526
- 5) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

4. หลักการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ ดังนี้

1. การสรรหาและเลือกสรร ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ
2. การสรรหาและเลือกสรร ต้องคำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาส โดยการเปิดโอกาสแก่บุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกันให้ได้รับการเลือกสรรเช่นเดียวกัน
3. การสรรหาและเลือกสรรบุคคล ต้องดำเนินการให้ได้มาตรฐานทั้งในด้านเทคนิคและวิธีดำเนินการ เพื่อให้ได้คนมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงานในตำแหน่งมากที่สุด
4. การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรในทุกขั้นตอนต้องบริสุทธิ์ โปร่งใส ยุติธรรม มีความสะดวกรวดเร็ว และประหยัดทั้งต่อผู้สมัคร และการดำเนินการ
5. เปิดโอกาสให้ผู้สมัครมีโอกาเลือกงาน และส่วนราชการมีโอกาเลือกคน

5. การวิเคราะห์การสรรหาบุคลากร

3.1 เหตุผลความจำเป็นของการสรรหาบุคลากร

บุคลากรในหน่วยงานจะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการลาออก การโอน การย้าย การเลื่อนระดับตำแหน่ง รวมถึงการเกษียณอายุราชการ จึงท าให้ต้องการวางแผนการสรรหาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และทันต่อความต้องการของหน่วยงานนั้น ซึ่งการสรรหาบุคลากรสามารถแบ่งได้ 2 รูปแบบใหญ่ คือ การสรรหาบุคคลภายนอก และการสรรหาบุคคลภายใน ขึ้นอยู่กับระดับตำแหน่งและความต้องการของหน่วยงานเจ้าของตำแหน่ง โดยกรมจะมีวิธีการด าเนินการสรรหาบุคลากร ดังนี้

- 1) การสรรหาบุคคลภายนอก ได้แก่
 - 1.1) การสอบแข่งขัน
 - 1.2) การคัดเลือก
 - 1.3) การรับโอน
- 2) การสรรหาบุคคลภายใน ได้แก่
 - 2.1) ประเมินเลื่อนระดับ
 - 2.2) การย้าย

3.2 ปัญหาการสรรหาบุคลากร

จากกระบวนการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในการสรรหาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามภารกิจของส่วนราชการ ซึ่งปัญหาที่พบในการสรรหาบุคลากร สรุปได้ดังนี้

- 1) ความล่าช้าในการสรรหาบุคลากรทดแทนในตำแหน่งว่าง
- 2) บุคลากรมีความรู้ความสามารถไม่สอดคล้องกับหน้าที่ที่ปฏิบัติ
- 3) ทัศนคติของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

3.3 เป้าหมายของการสรรหาบุคลากร

3.3.1 เป้าหมายหลัก

- 1) ได้คนดีและคนเก่ง: ได้รับผู้สมัครที่มีความรู้ ทักษะ และจิตวิญญาณความเป็นครู เข้ามาปฏิบัติงาน
- 2) เต็มเต็มอัตรากำลัง: แก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและจัดสรรครูให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษาในแต่ละสาขาวิชาเอก
- 3) พัฒนาคุณภาพการศึกษา: ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผ่านการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพจากครูผู้สอนที่ผ่านการคัดสรรมาอย่างดี

3.3.2 หลักการสำคัญ

- 1) ความโปร่งใสและเป็นธรรม: ดำเนินการด้วยความเสมอภาค ตรวจสอบได้ และยึดหลักคุณธรรมตามระเบียบของทางราชการ
- 2) ความสอดคล้องกับความต้องการ: วางแผนอัตรากำลังให้ตรงกับภาระงานจริงและนโยบายการศึกษาของชาติ

3.4 แผนการสรรหาบุคลากร ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	งบ ประมาณ	ระยะเวลา ที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. ด้านการวางแผนกำลังคน			
1.1 ข้อมูลอัตรากำลัง 10 มิ.ย.	-	มิ.ย. 69	นายสิงขร แก้วมรกต
2. ด้านการสรรหา			
2.1 ตำแหน่งประเภทอัตราจ้าง (พนักงานราชการ)	-	มี.ค. 69	นายสิงขร แก้วมรกต
2.2 ตำแหน่งลูกจ้างเหมาบริหาร/ลูกจ้างชั่วคราว	-	มี.ค. 69	นายสิงขร แก้วมรกต
2.3 ตำแหน่งข้าราชการครู (ครูผู้ช่วย) กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ	-	เม.ย. - มิ.ย. 69	น.ส.พิทยาภรณ์ จันทศิริ
2.4 ตำแหน่งข้าราชการครู (ครูผู้ช่วย) กรณีปกติ	-	ส.ค. - ก.ย. 69	น.ส.พิทยาภรณ์ จันทศิริ
2.3 ย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครู (สายงานบริหารสถานศึกษา)	-	ส.ค. - ก.ย. 69	นางกาญจนา ปาลกะเชนทร์
2.4 ย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครู (สายงานการสอน)	-	ม.ค. - พ.ค. 69 ก.ค. - ต.ค. 69	นายสิงขร แก้วมรกต

2.5 ย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูฯ (บุคลากรทางการศึกษาฯ)	-	ม.ค. - ก.ย. 69	นางลิลดา เจริญสุข
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	-	ต.ค.68, เม.ย.69	น.ส.ณัฐพร บุญจุ่น
4. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย			
4.1 การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัย	-	ต.ค.68 - ก.ย.69	นายสิงหนาท คงทรัพย์, น.ส.มุกกรินทร์ ทองเกลี้ยง
4.2 อบรมพัฒนาเชิงรุกด้านการป้องกัน การทุจริตและ ส่งเสริมค่านิยมคุณธรรม “ ผ่านสื่อออนไลน์	19,750	ก.ค. 69	กลุ่มอำนวยการ, กลุ่มกฎหมายและคดี

ส่วนที่ 4

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1. บทนำ

การพัฒนาบุคลากรให้มีความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ สู่ความเป็นมืออาชีพ และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ทาง เศรษฐกิจสังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งพัฒนาการบริหารจัดการองค์ความรู้ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

2.1 ชื่อโครงการ/กิจกรรม : โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ทำคุณประโยชน์ทางการศึกษา ประจำปี 2568

วิธีการดำเนินงาน :

1. รวบรวมข้อมูล/วิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาเอกสาร คู่มือ วิธีการ และแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง
3. นำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาสั่งการ
4. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้สมควรได้รับรางวัลแต่ละประเภท หรือผู้สมควรได้รับการเสนอชื่อไปยังหน่วยงานเจ้าของรางวัลฯ
5. แจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบ
6. รวบรวมข้อมูล และประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้สมควรได้รับรางวัลแต่ละประเภท หรือผู้สมควรได้รับการเสนอชื่อไปยังหน่วยงานเจ้าของรางวัลฯ
7. ประกาศผลผู้ได้รับการคัดเลือก
8. ส่งรายชื่อผู้สมควรได้รับรางวัลแต่ละประเภท หรือผู้สมควรได้รับการเสนอชื่อไปยังหน่วยงานเจ้าของรางวัลฯ
9. ดำเนินกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติสำหรับผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้รับรางวัล ณ โรงแรมในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสุราษฎร์ธานี
10. รวบรวมปัญหาและอุปสรรคมาปรับปรุงการดำเนินงานในครั้งถัดไป

ระยะเวลาดำเนินโครงการ : 26 กันยายน 2568

การเบิกจ่ายงบประมาณ : สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 1

1) จำนวนเงินงบประมาณตามแผนการใช้จ่าย 120,000 บาท

2) จำนวนเงินงบประมาณที่เบิกจ่ายจริง 120,000 บาท

ระยะเวลาดำเนินโครงการ : กันยายน ๒๕๖๘

การเบิกจ่ายงบประมาณ : แหล่งที่มาของงบ ☐ สพฐ. ☒ สพท. ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

1) จำนวนเงินงบประมาณตามแผนการใช้จ่าย 120,000 บาท

2) จำนวนเงินงบประมาณที่เบิกจ่ายจริง 120,000 บาท

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

- 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเป้าหมาย (กลุ่มผู้ทำคุณประโยชน์ทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานจนอายุครบ 60 ปี) ร้อยละ 100 ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 100 เกิดแรงบันดาลใจในการอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท วิริยะอุตสาหะ
- 3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 100 มีความพึงพอใจที่วิชาชีพครูและองค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้มีเกียรติภูมิเพิ่มขึ้น

ปัญหา / อุปสรรค :

- ไม่มี -

2.2 แผนดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	งบ ประมาณ	ระยะเวลา ที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. ด้านการพัฒนา			
1.1 แผนพัฒนาข้าราชการครู	55,000	ม.ค. - ก.ย. 69	กลุ่มบริหารงานบุคคล, และกลุ่มพัฒนาครูฯ
1.2 การพัฒนาข้าราชการครูฯ ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ	-	ต.ค.68 - ก.ย.69	น.ส.ประภัสสร โยธารักษ์ น.ส.พิทยาภรณ์ จันทร์ศิริ
1.3 ประชุมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	20,000	ม.ค. 69	น.ส.ประภัสสร โยธารักษ์
2. ด้านการส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจ และสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้เป็นมืออาชีพ			
4.1 กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรฯ	120,000	ก.ย. 69	นางภัทราภรณ์ ณ พัทลุง น.ส.นภัสสร เรืองสงค์

ส่วนที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะในการแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1. มาตรการในการแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1. วิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนที่ขาดแคลน
2. สำรวจความต้องการวิชาเอกของโรงเรียนที่ขาดแคลน
3. จัดสรรอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาจากโรงเรียนที่เกินเกณฑ์ให้โรงเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์
4. จัดสรรอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาให้โรงเรียนที่ขาดแคลนอัตรากำลัง กรณีเกษียณอายุราชการหรือขอลาออกตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ
5. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจ้างครูอัตราจ้างจาก อบต./อบจ./เทศบาล
6. ขอรับการสนับสนุนครูภูมิปัญญาท้องถิ่นช่วยสอน
7. ขอรับการสนับสนุนครูอัตราจ้างจากหน่วยงานภาคเอกชน
8. ขอรับการสนับสนุนจากครูเกษียณอายุราชการช่วยสอน
9. ขอรับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสงครมาฝึกสอน

2. ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด ให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

1. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู

- 1.1 แนวปฏิบัติการบรรจุครูใหม่ไม่ได้ทันทีที่ว่างลง มีกระบวนการตามข้อกฎหมายทำให้โรงเรียนขาดแคลนครูเป็นระยะเวลานาน
- 1.2 การรับย้ายมีขั้นตอนและรายละเอียดในการดำเนินการหลายขั้นตอนทำให้ใช้ระยะเวลานาน เนื่องจากต้องพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้
- 1.3 ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเป็นครูที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด เมื่อมีคุณสมบัติการย้ายจึงขอย้ายกลับภูมิลำเนาเป็นจำนวนมาก
- 1.4 การจัดสรรอัตราทดแทนกรณีเกษียณอายุราชการไม่ต่อเนื่องทำให้เกิดช่องว่างเป็นระยะเวลานาน
- 1.5 นโยบายของรัฐบาลที่ให้ควบคุมอัตรากำลังข้าราชการ โดยการตรึงอัตรากำลังจำนวนข้าราชการที่มีอยู่ในปัจจุบันไว้ไม่ให้มีการเพิ่มอัตราตั้งใหม่ทำให้ไม่สามารถขอเพิ่มอัตราตามจำนวนที่ขาดแคลนได้
- 1.6 ตำแหน่งข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค(2) มีตำแหน่งที่ถูกจำกัดไม่ให้ใช้ (ว่างไม่มีเงิน) จำนวน 11 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 22.45 ของตำแหน่ง

ตามกรอบอัตรากำลัง จึงทำให้เกิดปัญหาความขาดแคลนบุคลากร ซึ่งในปัจจุบันเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล บุคลากรมีภาระงานมากขึ้น แต่มีจำนวนบุคลากรน้อยลง

2. ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.1 นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

2.2 ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอจากรายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น

2.3 กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานาน เนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอน รายละเอียดการดำเนินงานมากเกินไป

2.4 การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลยังมีบางเรื่องที่ยังไม่มอบอำนาจให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเองเป็นสาเหตุให้การดำเนินการล่าช้า

2.5 การเกลี่ยอัตรากำลังในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง ไม่ได้เนื่องจากไม่มีคนประสงค์ย้ายออก จะต้องรองจนกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะสามารถเกลี่ยได้

3. แนวทางการพัฒนา

1. ควรให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

2. ควรพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่อย่างจริงจังให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

3. ควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ข้อเสนอแนะ

บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี่ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ เพื่อให้โรงเรียนต่าง ๆ มีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกัน โดยใช้มาตรการ ดังนี้

1. ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังครูกรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ทันทีที่มีตำแหน่งว่าง โดยจะตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังมากที่สุดเป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ปลอดภัย และครูภายในสังกัดไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนเกลี่ยอัตรากำลังครูกรณีที่มีคนครอง

2. ข้าราชการครูในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามความประสงค์ของตนเองโดยใช้มาตรการจูงใจ เช่น ได้รับสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน

3. ข้าราชการครูจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา ที่มาช่วยราชการหากโรงเรียนต้นสังกัดมีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จะดำเนินการเสนอขออนุมัติหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวมากำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์

4. รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานลักษณะกลุ่มโรงเรียน โดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการในการกิจการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง

5. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลและการคมนาคมไม่สะดวก

6. คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวรายเดือน ตำแหน่งครูผู้สอน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากขาดแคลนมากไปขาดแคลนน้อย

7. กำหนดให้มีครูผู้สอนที่จบสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน คือ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และภาษาไทย ให้มีอยู่ในโรงเรียนทุกโรงเรียน

8. พัฒนาครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น

ภาคผนวก



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ โดยได้วิเคราะห์ภารกิจ การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๘๐) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ และสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ ได้ตระหนักถึงการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้เกิดความเป็นธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญกำลังใจที่ดี พึ่งพอใจในการปฏิบัติงาน มีศักยภาพเพิ่มขึ้น และมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ

๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน

แนวทางปฏิบัติ

๑.๑ วางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับ ความต้องการ/ ความคลาดแคลนของสถานศึกษา/หน่วยงาน เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อการกิจขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง ดังนี้

- ดำเนินการศึกษาอัตรากำลังครูเพื่อการทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาทดแทนและจัดทำข้อมูล เพื่อการจัดทำแผนความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ดำเนินการจัดทำข้อมูลอัตรากำลังครูตามมาตรฐานวิชาเอก และสรุปวิชาเอกที่มีและควรมีในสถานศึกษา

๑.๒ ดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๓ ดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๑.๔ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายตามสภาพบริบทของหน่วยงาน/องค์กร

/๑.๕ ดำเนินการ....

-๒-

๑.๕ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการการบริหารอัตราค่าจ้างระดับเขตพื้นที่เพื่อบริหารอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑

๑.๖ ดำเนินการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเพื่อสอดคล้องกับแนวทางที่ ก.ค.ศ. และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด

๒. นโยบายด้านการสรรหา

แนวทางปฏิบัติ

๒.๑ ดำเนินการนำตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติใช้ตำแหน่งว่างในการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๒ ดำเนินการนำตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ศ. (๒) เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติใช้ตำแหน่งว่างในการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๓ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร เมื่อได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้าง ตำแหน่งประเภทอัตราจ้าง เช่น พนักงานราชการ ธุรการโรงเรียน พี่เลี้ยงเด็กพิการ นักการภารโรง

๒.๔ ดำเนินการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย โอน และการลาออกจากราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ภายใต้หลักความโปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้ บำราศจากทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๕ ลดความเสี่ยงในการบริหารจัดการด้านการสรรหา ทุกกรณี โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาตามองค์ประกอบ เป็นไปตามหลักเกณฑ์เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และให้มีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

๓. นโยบายด้านการพัฒนา

แนวทางปฏิบัติ

๓.๑ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อกำหนดเป็นแผนหรือแนวทางการพัฒนาตามความต้องการจำเป็น

๓.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน เพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยมีข้อมูลประวัติรายบุคคลด้านการศึกษา การเลื่อนระดับตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย การโอน การช่วยราชการ การเกษียณอายุราชการ เพื่อเป็นฐานข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการเข้าด้วยกันและนำไปใช้ตามภารกิจต่าง ๆ ได้

๓.๓ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของการดำเนินชีวิตวิถีใหม่

๓.๔ ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น โดยใช้วิธีการดำเนินการที่หลากหลายตามความต้องการและความจำเป็น

๔. นโยบายด้านการส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจ และสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ให้เป็นมืออาชีพ

แนวทางปฏิบัติ

๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๒ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

๔.๓ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

/๕. นโยบาย....

-๓-

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวทางปฏิบัติ

๕.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีการควบคุม กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๕.๒ ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน เพื่อประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๓ ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๔ กำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ค. (๑) และ ๓๘ ค. (๒)

๕.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามปฏิทินระยะเวลาการประเมิน ที่กำหนด โดยแต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่ การศึกษา

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย

แนวทางปฏิบัติ

๖.๑ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง โดยสร้างความตระหนักถึง ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และผู้อื่น การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน การมีความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๖.๒ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยต่อหน่วยงาน ได้แก่ มีความสุจริต โปร่งใส รับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำงานเต็มความสามารถ รวดเร็ว ซื่อสัตย์ ถูกต้อง ตรงต่อเวลา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และปรับปรุงงาน ดูแล รักษา และการใช้ทรัพยากรของราชการอย่างประหยัด ละเว้นการแสวงหา ผลประโยชน์โดยมิชอบ

๖.๓ การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยต่อผู้มารับบริการ ได้แก่ ให้ความเป็นธรรม ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ สุภาพอ่อนโยน ประพฤติตนให้เป็น ที่น่าเชื่อถือแก่บุคคลทั่วไป ละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด การให้บริการข้อมูลข่าวสารครบถ้วน ทันเหตุการณ์ ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายเลอศักดิ์ รัชณาการ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑



หน้าหลัก แนะนำ สพป. โรงเรียนในสังกัด เว็บไซต์กลุ่มงานต่างๆ ภาพ/ข่าวประชาสัมพันธ์ รายงานอุทกภัย ติดต่อเรา เข้าสู่ระบบ

ผู้บริหาร



นายเลอศักดิ์ รัชณาการ
ผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑



ข่าวประชาสัมพันธ์

- ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เรื่อง ตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ ข้อมูลโดย บริหารงานบุคคล เข้าชม 81 ครั้ง
- ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อจัดจ้างเป็นครูผู้สอนภาษาอังกฤษ โครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2569 ข้อมูลโดย บริหารงานบุคคล เข้าชม 208 ครั้ง
- ประกาศรับสมัครรายละเอียดเพิ่มเติม การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. 2569 (กรณีปกติ) ข้อมูลโดย บริหารงานบุคคล เข้าชม 314 ครั้ง
- ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อจัดจ้างเป็นครูผู้สอนภาษาอังกฤษ โครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2569 ข้อมูลโดย บริหารงานบุคคล เข้าชม 193 ครั้ง
- ประกาศเผยแพร่ บทดลองประจำเดือนมิถุนายน 2569 ข้อมูลโดย นางสาวริษา เข้าชม 128 ครั้ง
- ประกาศการขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ข้อมูลโดย บริหารงานบุคคล เข้าชม 303 ครั้ง
- ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อจัดจ้างเป็นครูผู้สอนภาษาอังกฤษ โครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2569 ข้อมูลโดย บริหารงานบุคคล เข้าชม 255 ครั้ง
- ตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ใช้สำหรับการย้ายกรณีปกติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ รอบที่ ๒ ข้อมูลโดย บริหารงานบุคคล เข้าชม 1221 ครั้ง
- ประกาศตำแหน่งว่าง สำหรับการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. 2569 (กรณีปกติ) ข้อมูลโดย บริหารงานบุคคล เข้าชม 405 ครั้ง
- เรียกตัวผู้ผ่านการคัดเลือกให้ไปรายงานตัวเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ข้อมูลโดย บริหารงานบุคคล เข้าชม 2326 ครั้ง
- ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2569



การป้องกันการทุจริต
สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 1

รายงานการประชุม

- คณะ ก.ด.ป.น.
- การประชุมผู้บริหารสถานศึกษา
- การประชุมรองฯ / ผอ.กลุ่ม สพป

นโยบาย

- นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการดำเนินงาน

- แผนปฏิบัติการประจำปี
- แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566-2570 สพฐ.
- แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566-2570 สพป.สฎ.1
- แผนปฏิบัติการ โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
- แผนบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- แผนบริหารจัดการความเสี่ยง

๕ ประกาศการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ กรณีการนำบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัด สพฐ. ปี พ.ศ. 2567 ข้อมูลโดย บริหารงานบุคคล เข้าชม 2295 ครั้ง

๕ ประกาศเผยแพร่ ขบทดลองประจำเดือนพฤษภาคม 2569 ข้อมูลโดย นางสาวริชา เข้าชม 2218 ครั้ง

๕ ประกาศผลการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นลูกจ้างชั่วคราว จากเงินงบประมาณ ประเภทงบบุคลากร ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ข้อมูลโดย บริหารงานบุคคล เข้าชม 2614 ครั้ง

๕ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นลูกจ้างชั่วคราว จากเงินงบประมาณ ประเภทงบบุคลากร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ข้อมูลโดย บริหารงานบุคคล เข้าชม 2386 ครั้ง

๕ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ปี พ.ศ. 2569 ข้อมูลโดย บริหารงานบุคคล เข้าชม 2242 ครั้ง

๕ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราว จากเงินงบประมาณ ประเภทงบบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ข้อมูลโดย บริหารงานบุคคล เข้าชม 2212 ครั้ง

๕ เรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้ฯ ไปรายงานตัวเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ข้อมูลโดย บริหารงานบุคคล เข้าชม 2236 ครั้ง

๕ ประกาศเผยแพร่ ขบทดลองประจำเดือนเมษายน 2569 ข้อมูลโดย นางสาวริชา เข้าชม 2210 ครั้ง

๕ ผลการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ประจำปี พ.ศ. 2569 รอบที่ 1 ครั้งที่ 3 ข้อมูลโดย บริหารงานบุคคล เข้าชม 2229 ครั้ง

๕ ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ปี พ.ศ. 2569 ข้อมูลโดย บริหารงานบุคคล เข้าชม 2521 ครั้ง

๕ ผลการพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ประจำปี พ.ศ. 2569 รอบที่ 1 ครั้งที่ 2 ข้อมูลโดย บริหารงานบุคคล เข้าชม 2233 ครั้ง

๕ ประกาศเผยแพร่ ขบทดลองประจำเดือนมีนาคม 2569 ข้อมูลโดย นางสาวริชา เข้าชม 2253 ครั้ง

๕ ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เรื่อง ผลการพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การย้ายกรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. 2569 รอบที่ 1 ข้อมูลโดย บริหารงานบุคคล เข้าชม 2374 ครั้ง

๕ คู่มือการพานักเรียนและนักศึกษาไปนอกสถานศึกษา ข้อมูลโดย กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา เข้าชม 2230 ครั้ง

๕ ประกาศเผยแพร่ ขบทดลองประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2569 ข้อมูลโดย นางสาวริชา เข้าชม 2198 ครั้ง

๕ ประกาศแก้ไขประกาศการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัด สพฐ. สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 1 (กรณีขอใช้บัญชีต่าง สพฐ.) ข้อมูลโดย บริหารงานบุคคล เข้าชม 2217 ครั้ง

๕ ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัด สพฐ. สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 1 (กรณีขอใช้บัญชีต่าง สพฐ.) จำนวน 1 อัตรา ข้อมูลโดย บริหารงานบุคคล เข้าชม 2240 ครั้ง

๕ ตำแหน่งว่างสำหรับการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา (กรณีปกติ) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหลังการย้ายประจำปี พ.ศ. 2568 (ครั้งที่ 2) ข้อมูลโดย บริหารงานบุคคล เข้าชม 2247 ครั้ง

ที่ ศธ ๐๔๑๖๗/๒๕๕๖



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑
ถนนดอนนก อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๐๐๐

พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง มาตรการป้องกันการทุจริตการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ ทุกโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑

(ประกาศ ณ วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ นั้น

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ จึงมีมาตรการป้องกันการทุจริตการคัดเลือกฯ ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ปราศจากการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริต เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากบุคคลภายนอก อันส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

ขอแสดงความนับถือ

(นายเลอศักดิ์ รัชณาการ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทรศัพท์ ๐ ๗๗๒๒๗ ๓๒๔๘ ต่อ ๑๔๑ - ๑๕๒

โทรสาร ๐ ๗๗๒๒๗ ๓๐๗๑

“เรียนดี มีคุณธรรม”



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑
เรื่อง มาตรการป้องกันการทุจริต และป้องกันมิให้มีการแสวงหาผลประโยชน์ ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและ
แต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็น
หรือมีเหตุพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ด้วย อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ ได้ประกาศรับสมัครคัดเลือก
บุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความ
จำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่
๒๙ เมษายน ๒๕๖๔ โดยมีกำหนดการรับสมัครระหว่างวันที่ ๘ ถึงวันพฤหัสบดีที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔
(ไม่เว้นวันหยุดราชการ) นั้น

ฉะนั้น เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือก ฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดีโดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
ปราศจากการทุจริตหรือสื่อไปในทางไม่สุจริต เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากบุคคลภายนอก อันจะส่งผล
ต่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ จึงกำหนด
นโยบายและมาตรการป้องกันการทุจริตและป้องกันมิให้แสวงหาผลประโยชน์ ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุ
และแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็น
หรือมีเหตุพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. ห้ามมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือกระทำการใด ๆ ที่มีเจตนาเป็นการกวดวิชา
จัดทำเอกสาร จำหน่าย แจก หรือกระบวนกรอื่นใดที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการคัดเลือกอย่างเด็ดขาด
๒. สอดส่อง กำกับ ดูแล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด และเพิ่ม
ความระมัดระวังเป็นพิเศษเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต รวมทั้งป้องกันมิให้มีการแสวงหาผลประโยชน์
ในการคัดเลือก ฯ

ทั้งนี้ หากมีกลุ่มบุคคลหรือบุคคลใด แอบอ้างว่าสามารถช่วยเหลือผู้เข้าสอบคัดเลือกได้
ในการสอบครั้งนี้ โดยเรียกผลประโยชน์ตอบแทน หรือเรียกค่าใช้จ่ายจากการสอบ ขอให้ผู้เข้าสอบตรวจสอบ
แหล่งข่าวหรือข้อมูล หากทราบเบาะแสของกลุ่มบุคคล หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดที่แอบอ้างเรื่องดังกล่าว
ขอให้แจ้งโดยตรงทางหมายเลขโทรศัพท์ ต่อไปนี้

๑. นายเลอศักดิ์ รัชณาการ

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๘๙๙๔-๙๘๐๙

๒. นางสาวศุภลักษณ์ พรหมสุวรรณ

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๖-๔๙๕๑-๓๖๙๑

๓. นางสาวประภัสสร โยธารักษ์ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๒๙๔๑-๕๖๖๒

/จึงประกาศ.....

~ ๒ ~

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเลอศักดิ์ รัชณาการ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑

ด่วนที่สุด

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ ๑๙๘



สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ อธิบดี และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อบ. ๑๐๐/๒๕๖๗

ด้วยปรากฏว่าส่วนราชการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้มีข้อหารือเกี่ยวกับหลักเกณฑ์
และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือ
ที่อ้างถึง กรณีการพิจารณาการย้ายกรณีปกติ การย้ายกรณีพิเศษ และการย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ
อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ดัง ควรพิจารณาการย้ายกรณีใดก่อนหลัง หรือสามารถ
พิจารณาพร้อมกันได้หรือไม่

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกันในการพิจารณาย้าย
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู จึงมีมติให้มีการชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในกรณีดังกล่าวว่า การพิจารณาย้าย
ควรให้ความสำคัญและคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของข้าราชการครูที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์
และวิธีการย้ายฯ กรณีปกติ ก่อนการพิจารณาย้ายในกรณีอื่น ๆ และไม่ควรนำมาพิจารณาย้ายพร้อมกัน
เนื่องจากหากพิจารณาให้ผู้ขอย้ายกรณีพิเศษได้รับการพิจารณาย้ายก่อนผู้ขอย้ายกรณีปกติ โดยไม่มีหลักเกณฑ์
และวิธีการฯ รองรับที่ชัดเจน จะกระทบต่อสิทธิของผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนในกรณีปกติ จึงเป็นการดำเนินการ
ที่ไม่ชอบด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และอาจกระทบต่อระบบคุณธรรมและการบริหารงาน
ในภาพรวม ทั้งนี้ การพิจารณาดังกล่าวเป็นไปตามคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อบ. ๑๐๐/๒๕๖๗
ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

อนึ่ง กรณีผู้ขอย้ายยื่นคำร้องขอย้ายกรณีปกติและได้ยื่นคำร้องขอย้ายกรณีอื่น ๆ ไว้ด้วย
ให้พิจารณาย้ายกรณีปกติให้แล้วเสร็จก่อน หากพิจารณาคำร้องขอย้ายกรณีปกติครบถ้วนทุกคำร้องแล้ว
ยังมีตำแหน่งว่างเหลืออยู่ จึงจะพิจารณาย้ายกรณีอื่น ๆ เป็นลำดับถัดไปได้ ทั้งนี้ การพิจารณาการย้ายดังกล่าว
จะพิจารณาในการประชุมครั้งเดียวกันหรือไม่ก็ได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายณัฐ ขวัญเดช)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๒
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๘
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๒๕

“เรียนดี มีคุณธรรม”

สิ่งที่ส่งมาด้วย

คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อบ. ๑๐๐/๒๕๖๗

เรื่อง การบริหารงานบุคคลภาครัฐ : ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

: การพิจารณาการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามคำร้องขอย้ายกรณีปกติและกรณีพิเศษ (การที่คณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (อกศจ.) พิจารณาการย้ายข้าราชการครูซึ่งยื่นคำร้องขอย้ายกรณีปกติและกรณีพิเศษในคราวเดียวกันแล้วเห็นว่าการย้ายกรณีพิเศษมีเหตุผลจำเป็นควรได้รับการพิจารณาเป็นลำดับแรก จึงเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) ให้ข้าราชการครูซึ่งยื่นคำร้องขอย้ายกรณีพิเศษย้ายไปดำรงตำแหน่งที่ข้าราชการครูซึ่งยื่นคำร้องขอย้ายกรณีปกติเลือกไว้เป็นลำดับที่ ๑ ส่วนข้าราชการครูซึ่งยื่นคำร้องขอย้ายกรณีปกติได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนซึ่งเลือกไว้เป็นลำดับที่ ๓ โดยอาศัยเหตุว่าผู้ขอย้ายกรณีพิเศษสมควรที่จะได้รับการพิจารณารับย้ายก่อน เป็นการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๔ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙ ซึ่งต้องพิจารณาโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย การย้ายดังกล่าวจึงอาจกระทบต่อระบบคุณธรรม)

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๔ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ข้อ ๒ ข้อ ๘ และข้อ ๙)

โดยที่หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามคำร้องขอย้ายกรณีปกติและกรณีพิเศษมีความแตกต่างกัน ประกอบกับหลักในการยื่นคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น ก.ค.ศ. กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้ายกรณีปกติได้เพียงปีละ ๑ ครั้ง ส่วนการยื่นคำร้องขอย้ายกรณีพิเศษเป็นเพียงการกำหนดข้อยกเว้นสำหรับการยื่นคำร้องขอย้ายกรณีปกติไว้ เพื่อเป็นการช่วยเหลือหรือบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเหตุผลความจำเป็นจะต้องได้รับการพิจารณาคำร้องขอย้ายโดยเร่งด่วน และไม่อาจรอให้ถึงรอบการพิจารณาคำร้องขอย้ายประจำปี (กรณีปกติ) ให้สามารถยื่นคำร้องขอย้ายกรณีพิเศษได้เท่านั้น ดังนั้น เมื่อไม่ปรากฏหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพิจารณาย้ายทั้ง ๓ กรณี ว่าจะต้องพิจารณาย้ายกรณีใดก่อนหรือหลัง หรือมีหลักเกณฑ์การพิจารณาย้ายทั้ง ๓ กรณี พร้อมกันอย่างไร การใช้ดุลพินิจในการพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องคำนึงถึงหลักความได้สัดส่วนระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอย้ายทั้ง ๓ กรณี ได้แก่ กรณีปกติ กรณีพิเศษ และกรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ โดยคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ที่จะต้องมีความสัมพันธ์ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การย้ายกรณีปกติจึงจะได้รับการพิจารณาย้าย ในการพิจารณาจึงควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีปกติก่อนการพิจารณาย้ายในกรณีอื่น ๆ ยกเว้น

กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษก็จะต้องกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ไว้ให้ชัดเจน เมื่อกรณีนี้เป็นการพิจารณาคำร้องขอย้ายกรณีพิเศษ ซึ่งเป็นการย้ายที่มีเหตุผลพิเศษและมีความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งไม่ต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายประจำปี จึงจำเป็นต้องพิจารณาอย่างรอบคอบและระมัดระวัง มิให้ผลกระทบต่อผู้ขอย้ายกรณีปกติจนเกิดความสับสนและไม่เป็นธรรม

คดีนี้ปรากฏว่า มีผู้ยื่นคำร้องขอย้ายมาดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนอุดรพิทยานุกูล วิชาเอกภาษาญี่ปุ่น จำนวน ๒ คน ได้แก่ ผู้ฟ้องคดีซึ่งยื่นคำร้องขอย้ายกรณีปกติ และนางสาว ส. ซึ่งยื่นคำร้องขอย้ายกรณีพิเศษ การที่คณะกรรมการการศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี (อกศจ. อุดรธานี) ได้มีการประชุมเพื่อพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารายผู้ฟ้องคดีซึ่งยื่นคำร้องขอย้ายกรณีปกติ และนางสาว ส. ซึ่งยื่นคำร้องขอย้ายกรณีพิเศษ ในคราวเดียวกันแล้วเห็นว่าการย้ายกรณีพิเศษมีเหตุผลจำเป็นควรได้รับการพิจารณาเป็นลำดับแรก จึงเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการการศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี (ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒) ให้นางสาว ส. ย้ายไปดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนอุดรพิทยานุกูล และต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีมติตามที่ อกศจ. อุดรธานี เสนอให้นางสาว ส. ย้ายไปดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนอุดรพิทยานุกูล และให้ผู้ฟ้องคดีย้ายไปดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อุดรธานี ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ผู้ฟ้องคดีเลือกไว้เป็นลำดับที่ ๓ โดยอาศัยเหตุว่าผู้ขอย้ายกรณีพิเศษสมควรที่จะได้รับการพิจารณารับย้ายก่อน จึงเป็นการดำเนินการที่ไม่ถูกต้อง สอดคล้องกับกรณีที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้มีหนังสือแจ้งผลการพิจารณาคำร้องทุกข์ให้ศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี (ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑) ทราบว่า คำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีฟุ้งขึ้น อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการร้องทุกข์ และการร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ทำหน้าที่แทน ก.ค.ศ.) จึงมีมติเป็นเอกฉันท์ให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ทบทวนการดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (วิชาเอกภาษาญี่ปุ่น) ไปดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนอุดรพิทยานุกูลใหม่ เนื่องจากการพิจารณาคำร้องขอย้ายไปดำรงตำแหน่งดังกล่าวจะต้องดำเนินการพิจารณาย้ายโดยกรณีปกติที่จะต้องพิจารณาการย้ายจากองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด และรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีคำสั่งรับย้ายและแต่งตั้งนางสาว ส. มาดำรงตำแหน่งครู โรงเรียนอุดรพิทยานุกูล ตามมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ โดยอาศัยเหตุว่าผู้ขอย้ายกรณีพิเศษสมควรที่จะได้รับการพิจารณารับย้ายก่อน จึงเป็นการดำเนินการโดยที่ไม่ถูกต้อง เนื่องจากการพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรต้องคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การย้ายกรณีปกติซึ่งเป็นข้าราชการส่วนใหญ่ก่อน มิฉะนั้นจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทั่วไป ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการบริหารงานในภาพรวม อีกทั้งอาจเป็นช่องทางให้ผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ครบตามองค์ประกอบการย้ายกรณีปกติสามารถใช้การขอย้ายกรณีพิเศษที่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับคุณสมบัติน้อยกว่าเป็นข้อยกเว้นเพื่อให้ได้รับการพิจารณาย้ายก่อนผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่ขอย้ายกรณีปกติ ซึ่งอาจใช้มาตรการบริหารอื่น ๆ

เช่น การให้ช่วยราชการชั่วคราว เป็นต้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง มิให้เกิดผลกระทบต่อการแต่งตั้ง การย้ายข้าราชการตามระบบคุณธรรม ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูตามมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เฉพาะในส่วนของผู้ฟ้องคดี จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ทั้งนี้ ตามข้อ ๒ ข้อ ๘ และข้อ ๙ ของหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๔ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ลับ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/๗๓๗ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๒ (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อบ. ๑๐๐/๒๕๖๓)

คำสำคัญ : การย้าย/การย้ายกรณีพิเศษ/การย้ายกรณีปกติ/เหตุจำเป็น/หลักความได้สัดส่วน/ระบบคุณธรรม/ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/หลักธรรมาภิบาล/หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี