



ANNUAL REPORT 2021

รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



ANNUAL REPORT 2021



เขียนจากใจ

การบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกองค์กร
ล้วนมีเป้าหมายเดียวกัน กล่าวคือ ให้ได้คนดี
ที่มีสมรรถนะในการทำงานเพื่อให้งานขององค์กรนั้น
บรรลุเป้าหมาย ภายใต้ข้อจำกัดของกฎหมาย
ส่งผลให้การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง
มีความล่าช้า หรือแม้กระทั่งได้คนที่ไม่ตรงตาม
สภาพที่แท้จริง

ดังนั้น เมื่อด้านแรกของการบริหารทรัพยากรบุคคลมีจุดอ่อน กระบวนการ
สร้างความเข้าใจ การปฐมนิเทศ การพัฒนา การเสริมพลัง การให้แรงจูงใจ และ
การประเมินผลการทำงาน จึงต้องเพิ่มความเข้มข้นเพื่อมาเติมเต็ม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีบุคลากร
ที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ กล่าวคือ รู้ระเบียบกฎหมาย
ที่เกี่ยวข้อง ชี้อัตถ์ มีใจบริการ และเอาใจใส่สารสนเทศ จึงทำให้สามารถแก้ไข
สถานการณ์เฉพาะหน้าให้รวดเร็วทันใจได้ ตั้งสำนวน “นายจำเอาหน้ารอด”

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ในอนาคตข้อจำกัดทางกฎหมายในการบริหารงาน
บุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จะได้รับ
การปรับปรุงแก้ไขให้เหมือนอารยองค์กรอื่น

(นายสังกร รักสุทธิ์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

สารบัญ

○ ส่วนที่ 1 แนะนำบุคลากร	1
♦ ผู้บังคับบัญชา	1
♦ โครงสร้างและอัตรากำลังผู้รับผิดชอบนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	2
○ ส่วนที่ 2 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	9
○ ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	17
♦ นโยบายด้านที่ 1 : ด้านการวางแผนกำลังคน	17
♦ นโยบายด้านที่ 2 : ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	21
♦ นโยบายด้านที่ 3 : ด้านการพัฒนาบุคลากร	25
♦ นโยบายด้านที่ 4 : ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ	30
♦ นโยบายด้านที่ 5 : ด้านการพัฒนาพัฒนาคุณภาพชีวิต	35
♦ นโยบายด้านที่ 6 : ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	42
♦ นโยบายด้านที่ 7 : ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	45
♦ นโยบายด้านที่ 8 : ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	51
○ ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	54
○ ส่วนที่ 5 ภาคผนวก	54
♦ ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	
♦ คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ที่ 248/2564 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	

ส่วนที่ 1

แนะนำบุคลากร



ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



นายคังกร รักชูชื่น

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล



นายวชิระ ขวัญเพชร

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล



นายการุณ ชูช่วย

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

โครงสร้างและอัตรากำลังผู้รับผิดชอบนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคล



นางเกศรา ศรีกาญจน์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง



นางอรสา แดงอ่อน

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ



นางวิษุตา จรเอียด

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



นางศิริณุกัทร รัตนน้อย

เจ้าหน้าที่ธุรการ

กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง



นางอวิล เพชรสุวรรณ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ



นางเกวลิน พยนต์ภาค
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กลุ่มงานบำเหน็จทะเบียนประวัติ



นางอัจฉรา ช้วนกุล
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



นางสาวเบญจธรรม ดิสกุล
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



นางสาวนิตา คงเอียด
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



นางกัลญาน นฤปิยะกุล
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ

ธุรการกลุ่มบริหารงานบุคคล



นางสาวพณฐา เพชรสุวรรณ
เจ้าหน้าที่ธุรการ

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา



นางน้ำฝน ยกย่องสกุล

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา



นางกัณตา แสงอ่อน

เจ้าหน้าที่ธุรการ

กลุ่มกฎหมายและคดี



นายพิษณุ อุ๋นออก
นิติกรชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายและคดี



นางสาวพินันtha วิสุวรรณ
นิติกรปฏิบัติการ

ส่วนที่ 2

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายด้านที่ 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

- ① วางแผนอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นตามพันธกิจของหน่วยงานและสถานศึกษา
- ② จัดทำข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับข้อมูลการสอนตามมาตรฐานวิชาเอกตามกรอบโครงสร้างของหลักสูตร และจัดทำฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลัง
- ③ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ระยะ 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566)
- ④ บริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา
- ⑤ ติดตามการใช้อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

นโยบายด้านที่ 2 ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

- ① ดำเนินการสรรหาบุคคล เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด
โดยยึดหลักธรรมาภิบาล อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการ
- ② สรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสม
กับงานควบคู่กับการเป็นคนดีคนเก่ง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส
- ③ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาให้ทราบโดยทั่วกันในหลายช่องทาง
- ④ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาครบถ้วนตามองค์ประกอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใส
เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

นโยบายด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ① ดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้าง ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนา
- ② ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้าง ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
- ③ ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ ลูกจ้างประจำ
- ④ ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ตามความต้องการจำเป็น

นโยบายด้านที่ 4 ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ① ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ② ส่งเสริม สนับสนุนการปรับระดับชั้นงาน การเปลี่ยนสายงาน และกลุ่มงานของ
ลูกจ้างประจำ
- ③ ส่งเสริม สนับสนุนการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของ
บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

นโยบายด้านที่ 5 ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ① การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะอาด สวยงาม เหมาะแก่การปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย สามารถอำนวยความสะดวก เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมเครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องสแกนเนอร์ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ฯลฯ
- ② การทำบุญวันเกิดบุคลากร โดยใช้ชื่อกิจกรรม “ทำบุญยกชั้น แบ่งปันวันเกิด” โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จะนำบุคลากรที่เกิดในแต่ละเดือน รวมทั้งเจ้าหน้าที่นำปิ่นโตไปวัดเดือนละ 1 ครั้ง เมื่อกลับจากวัดรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันพร้อมทั้งอวยพรวันเกิดให้แก่บุคลากรที่เกิดในเดือนนั้นๆ และมอบการ์ดอวยพรวันเกิด
- ③ การตรวจสุขภาพประจำปี โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ได้ประสานโรงพยาบาลประจำจังหวัด หรือโรงพยาบาลทหารผ่านศึก มาตรวจสุขภาพประจำปี ให้แก่บุคลากรใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เป็นประจำทุกปี โดยไม่ต้องท่รรองจ่าย ทางโรงพยาบาลจะนำไปเบิกจ่ายโดยตรง กับกรมบัญชีกลาง
- ④ มีเงินสวัสดิการดูแลบุคลากรและครอบครัว โดยเก็บรวบรวมเงินจากบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 โดยความสมัครใจเป็นรายเดือน ฝากธนาคารไว้เพื่อช่วยเหลือบุคลากรและครอบครัวในกรณีต่าง ๆ ดังนี้
 - 4.1) กรณีเสียชีวิต ตนเอง คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของตนเอง และของคู่สมรส
 - 4.2) กรณีเจ็บป่วยโดยต้องนอนพักรักษาตัว ณ โรงพยาบาล ตนเอง คู่สมรส บุตร บิดา มารดาของตนเอง บิดา มารดา ของคู่สมรส
 - 4.3) การเลี้ยงส่งบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เช่น กรณีย้าย เกษียณอายุราชการ หรืออื่น ๆ
 - 4.4) การจัดกิจกรรมสังสรรค์ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ งานรื่นเริงต่าง ๆ ที่เป็นภาพรวมขององค์กร ให้จ่ายตามความจำเป็นและเหมาะสมขึ้นอยู่กับสถานที่จัดเลี้ยง
 - 4.5) การจัดสวัสดิการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 16 ทุกคน ปีละ 1 ครั้ง เช่น เสื้อทีม เป็นต้น

นโยบายด้านที่ 6 ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- ① บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามจำนวน/ตำแหน่งตามประกาศการสรรหา
- ② บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตรงตามคุณสมบัติและมาตรฐานตำแหน่ง

นโยบายด้านที่ 7 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ① ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีการควบคุม กำกับ ดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการภายในระยะเวลาที่กำหนด
- ② ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ③ ผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสม และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตามมาตรฐานการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
- ④ ผู้บังคับบัญชา ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจ ให้พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

นโยบายด้านที่ 8 ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย ของบุคลากรในหน่วยงาน

- ① เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว
- ② สร้างความตระหนัก และปลูกจิตสำนึกในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และต่อผู้มารับบริการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว

ส่วนที่ 3

ผลการดำเนินงานตามนโยบาย

การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



นโยบายด้านที่ 1 : ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

- ① วางแผนอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นตามพันธกิจของหน่วยงานและสถานศึกษา
- ② จัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับข้อมูลการสอนตามมาตรฐานวิชาเอกตามกรอบโครงสร้างของหลักสูตร และจัดทำฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลัง
- ③ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ระยะ 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566)
- ④ บริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
- ⑤ ติดตามการใช้อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลการดำเนินงานตามนโยบาย

ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังคน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินงานตามนโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

1. สรุปรวข้อมูลสภาพอัตรากำลังและได้จัดทำปริมาณงานของสถานศึกษา ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564 (ข้อมูล 10 มิถุนายน เดิม) ของสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 53 โรงเรียน

2. จัดทำข้อมูลการสอนของครู (รายบุคคล) จำแนก ดังนี้

2.1 ข้อมูลการสอนของข้าราชการครู จำนวน 2,835 คน

2.2 ข้อมูลการสอนของพนักงานราชการ จำนวน 77 คน

2.3 ข้อมูลการสอนของอัตรากำลังชั่วคราว จำนวน 270 คน

3. จัดทำแบบรายงานข้อมูลการสอนจำแนกตามรายวิชาที่สอน ตามมาตรฐานวิชาเอก และตามกรอบโครงสร้างของหลักสูตรของสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 53 โรงเรียน

4. สรุปรวความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาเป็นรายภาคเรียน ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง

4.1 ภาคเรียนที่ 2/2563 จำนวน 27 สาขาวิชา จำนวน 51 โรง

4.2 ภาคเรียนที่ 1/2564 จำนวน 26 สาขาวิชา จำนวน 48 โรง

5. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คณะ ดังนี้

5.1 คณะกรรมการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 คณะกรรมการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจาก
เงินงบประมาณรายจ่ายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สงขลา สตูล

6. เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และอัตรากำลังชั่วคราว ตามความขาดแคลนและความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

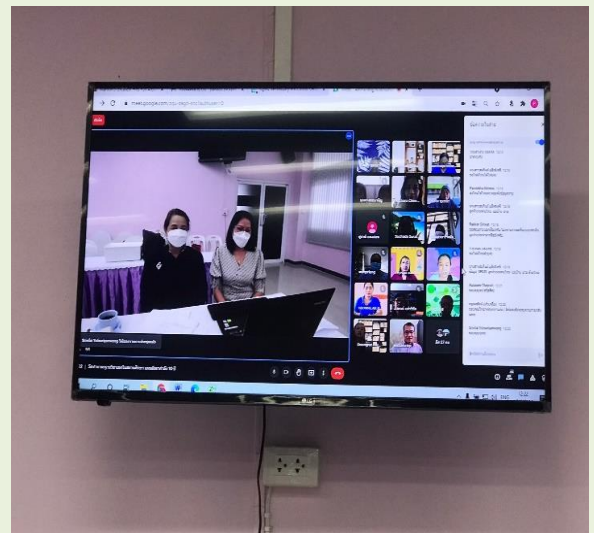
6.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวน 2 ครั้ง จำนวน 238 อัตรา
6.2 พนักงานราชการ	จำนวน 2 ครั้ง จำนวน 4 อัตรา
6.3 อัตรากำลังชั่วคราว	จำนวน 3 ครั้ง จำนวน 7 อัตรา

7. จัดทำและมีแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ระยะ 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566)

ผลการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล และสถานศึกษาในสังกัดจัดทำ และมีข้อมูล ปริมาณงานสถานศึกษา, ข้อมูลการสอนของครู (รายบุคคล) และข้อมูลการสอนจำแนกตามรายวิชาที่สอน ตามมาตรฐานวิชาเอก ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด นำใช้ในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษา มีความขาดแคลนด้านปริมาณและวิชาเอกลดลง ส่งผลให้สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพสูงขึ้น





นโยบายด้านที่ 2 : ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน

- ① ดำเนินการสรรหาบุคคลเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด
โดยยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
ของทางราชการ
- ② สรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะ
ที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับการเป็นคนดีคนเก่ง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย
เป็นธรรมและโปร่งใส
- ③ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาให้ทราบโดยทั่วกันในหลายช่องทาง
- ④ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาครบถ้วนตามองค์ประกอบ
เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วม
ของทุกภาคส่วน

ผลการดำเนินงานตามนโยบาย

ด้านที่ 2 การสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินงานตามนโยบายด้านการสรรหาคณบดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

1. รายงานข้อมูลตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน สายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานนิเทศการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ไปให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล เพื่อใช้ในการสอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้และสำหรับ การย้าย หรือโอน ในการทดแทนอัตราว่างตามสภาพอัตรากำลังที่ไม่เกินเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

1.1 สายงานการสอน จำนวน 12 ครั้ง จำนวน 116 อัตรา

1.2 สายงานผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ครั้ง จำนวน 16 อัตรา

1.3 สายงานนิเทศการศึกษา จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 1 อัตรา

1.4 ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) จำนวน 4 ครั้ง จำนวน 6 อัตรา

2. สรรหาและคัดเลือกนักศึกษาทุนโครงการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ (ทุน สควค.) ,นักเรียนทุนในพระราชานุเคราะห์ สมเด็จพระชนิษฐาธิราชเจ้ากรมสมเด็จพระเทพรัตนสุทาสยามบรมราชกุมารี โดยดำเนินการตามประกาศรับสมัครคัดเลือกตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดสงขลา และ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดสตูล จำนวน 2 ครั้ง จำนวน 3 อัตรา

3. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกนักศึกษาทุนโครงการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (ทุน สควค.) ,นักเรียนทุนในพระราชานุเคราะห์สมเด็จพระชนิษฐาธิราชเจ้ากรมสมเด็จพระเทพรัตนสุทาสยามบรมราชกุมารี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด จำนวน 2 คณะ

4. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการและอัตราจ้างชั่วคราว จำนวน 23 คณะ

5. จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการและอัตราจ้างชั่วคราวตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ลงวันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ.2563 เรื่อง การรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาเป็นพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

6. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ อัตราจ้างชั่วคราว ตามอัตราว่าง โดยการสอบคัดเลือก และการขอใช้บัญชีจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

6.1 การสอบคัดเลือก จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 2 อัตรา

6.2 การขอใช้บัญชีจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 2 อัตรา

7. ประกาศรับสมัครการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ/อัตราจ้างชั่วคราว

7.1 พนักงานราชการ จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 2 อัตรา

7.2 อัตราจ้างชั่วคราว จำนวน - ครั้ง จำนวน - อัตรา

8. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามภารกิจและดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการ จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 2 อัตรา

ผลการดำเนินงาน

สามารถสรรหาคนดี คนเก่ง มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานที่ ก.ค.ศ.กำหนด เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและลักษณะงานที่ปฏิบัติได้ โดยการดำเนินการทุกขั้นตอนตรงตามหลักเกณฑ์มีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้





นโยบายด้านที่ 3 : ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ① ดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
พนักงานราชการ ลูกจ้าง ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และ
ความต้องการในการพัฒนา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนา
- ② ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
พนักงานราชการ ลูกจ้าง ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
- ③ ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและ-
บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ
- ④ ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเอง
ให้สูงขึ้นโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ตามความต้องการจำเป็น

ผลการดำเนินงานตามนโยบาย

ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินงานตามนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

1. มีแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2564
2. มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 โครงการ ได้แก่

2.1 โครงการพัฒนาศักยภาพรองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยมีหลักสูตรการพัฒนาคอบคลุมการบริหารและจัดการสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป รวม 3 วัน (จำนวน 21 ชั่วโมง) ด้วยระบบ Face To Face มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 80 คน และหลักสูตรเกี่ยวกับระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการสถานศึกษา รวม 10 วัน (จำนวน 20 ชั่วโมง) ด้วยระบบออนไลน์ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรม Zoom มีผู้เข้าร่วมอบรม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำนวน 80 คน และมีผู้สนใจเข้าร่วมอบรม ซึ่งเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1, เขต 2, เขต 3 และต่างเขตพื้นที่การศึกษาอีกจำนวนมาก

2.2 โครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่เส้นทางความเป็นครูมืออาชีพ โดยมีหลักสูตรตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206/ว 19 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2561 รวม 12 วัน (จำนวน 36 ชั่วโมง) ด้วยระบบออนไลน์ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรม Zoom มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 138 คน

3. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Human Capital Excellence Center : HCEC) ได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 จัดตั้งศูนย์ พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (HCEC) ระยะที่ 2 โดยได้รับจัดสรรงบประมาณจาก สพฐ. เพื่อเป็นค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการบริหารจัดการ จำนวน 4 ศูนย์ ๆ ละ 200,000 บาท ได้แก่ ศูนย์โรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา ศูนย์โรงเรียนสตูลวิทยา ศูนย์โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณ์กุลกันยา และศูนย์โรงเรียนนาทวีวิทยาคม

3.2 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC) ระดับจังหวัด และได้เชิญคณะกรรมการตามประกาศฯ ประชุมเพื่อปรึกษาหารือ เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2564 ณ ห้องประชุมพิณเนศ โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณ์กุลกันยา

3.3 รวบรวมรายชื่อข้าราชการครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่ยังไม่ได้เข้าทดสอบวัดผลทักษะภาษาอังกฤษ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อมอบให้ศูนย์ HCEC ดำเนินการจัดทดสอบวัดผลทักษะภาษาอังกฤษ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2564

3.4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย ดร.อาทิตยา ปัญญา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC) ได้มาตรวจเยี่ยมให้กำลังใจ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาหารือและข้อเสนอแนะการดำเนินการในระยะที่ 2 ระหว่างวันที่ 30 – 31 มีนาคม 2564 ณ ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC) โรงเรียนนาทวีวิทยาคม และ โรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา

3.5 ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC) ดำเนินการการสอบวัดผลทักษะภาษาอังกฤษ ให้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 10 คน

3.6 ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC) จัดอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่

3.6.1 ศูนย์โรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา หลักสูตร “การสอนภาษาอังกฤษฟัง – พูด อย่างไรในยุคออนไลน์” SURVIVING IN AN ONLINE CLASS : STRATEGIES FOR TEACHING SPEAKING & LISTENING SKILLS ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรม Zoom ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 500 คน

3.6.2 ศูนย์โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณ์กุลกันยา หลักสูตรพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษและเสริมสร้างศักยภาพครู “Interactive Reading and Writing Activities for the Online Based Instruction” ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรม Zoom ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 230 คน

3.6.3 ศูนย์โรงเรียนสตูลวิทยา หลักสูตรการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลและการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรม Zoom ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 200 คน

4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการศึกษต่อภายในประเทศและได้รับการสนับสนุน ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอกพร้อมทั้งได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา ณ ต่างประเทศ

4.1 การศึกษาต่อระดับปริญญาโท ด้วยทุนของตนเอง จำนวน 12 คน

4.2 การศึกษาต่อระดับปริญญาโท ด้วยทุน จชต. จำนวน 2 คน

5. หน่วยงาน/ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการคัดเลือกเพื่อรับรางวัลดีเด่นต่าง ๆ ในระดับชาติ ได้แก่

- | | |
|-----------------------------------|------------|
| 5.1 รางวัลสมเด็จพระเจ้าฟ้ามหจักรี | จำนวน 1 คน |
| 5.2 รางวัลครูสุคดี | จำนวน 6 คน |
| 5.3 รางวัลครูสภา | จำนวน 1 คน |
| 5.4 รางวัลครูดีในดวงใจ | จำนวน 1 คน |

ผลการดำเนินงาน

บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ทุกประเภท ทุกระดับ ได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะอย่างทั่วถึง สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับกระบวนการทางความคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 และเตรียมความพร้อมสำหรับการขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น





นโยบายด้านที่ 4 : ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ① ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ② ส่งเสริม สนับสนุนการปรับระดับชั้นงาน การเปลี่ยนสายงาน และกลุ่มงานของลูกจ้างประจำ
- ③ ส่งเสริม สนับสนุนการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

ผลการดำเนินงานตามนโยบาย

ด้านที่ 4 การสร้างทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินงาน ตามนโยบายด้านการสร้างทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

1. ให้ความรู้ ความเข้าใจ คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการขอมิและเลื่อนวิทยฐานะแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ทุกสายงานตามหลักเกณฑ์ ว 17/2552 ตามหลักเกณฑ์ ว 10/2554 และตามหลักเกณฑ์ ว 21/2560 ดังนี้

1.1 หลักเกณฑ์ ว 17/2552 จำนวน 202 ครั้ง จำนวน 202 คน

1.2 หลักเกณฑ์ ว 10/2554 จำนวน 52 ครั้ง จำนวน 52 คน

1.3 หลักเกณฑ์ ว 21/2560 จำนวน 474 ครั้ง จำนวน 474 คน

2. จัดทำแนวปฏิบัติในการเสนอขอมิและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ว 17/2552 ตามหลักเกณฑ์ ว 10/2554 และตามหลักเกณฑ์ ว 21/2560 ดังนี้

2.1 จัดทำแนวปฏิบัติในการเสนอขอมิและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ว 17/2552 แจ้งสถานศึกษาตามหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่ ศธ 04246/3000 ลงวันที่ 11 กรกฎาคม 2556 (ใช้แนวปฏิบัตินี้จนถึงปัจจุบัน)

2.2 จัดทำแนวปฏิบัติในการเสนอขอมิและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ว 10/2554 แจ้งสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่ ศธ 04246/3038 ลงวันที่ 12 กรกฎาคม 2556 (ใช้แนวปฏิบัตินี้จนถึงปัจจุบัน)

2.3 จัดทำแนวปฏิบัติในการเสนอขอมิและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ว 21/2560 แจ้งสถานศึกษา ดังนี้

- หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่ ศธ 04246/4560 ลงวันที่ 9 ตุลาคม 2562 (ใช้แนวปฏิบัตินี้จนถึงปัจจุบัน)

- หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่ ศธ 04246/ว 2084 ลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2563 (ใช้แนวปฏิบัตินี้จนถึงปัจจุบัน)

- หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ที่ ศธ 04338/ว 2742

ลงวันที่ 22 มิถุนายน 2564

3. จัดทำกรอบระยะเวลาในการดำเนินการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ ว 21/2560 แจ้งสถานศึกษาตามหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่ ศธ 04246/ว 2772 ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2562 (ใช้กรอบระยะเวลานี้จนถึงปัจจุบัน)

4. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ ผลการประเมิน เอกสารหลักฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสนอขอมีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ว 21/2560 ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่ 258/2563 ลงวันที่ 2 ตุลาคม 2563

5. ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะทุกสายงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด/กรอบระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

5.1 ตามหลักเกณฑ์ ว 17/2552 จำนวน 77 ครั้ง จำนวน 77 คน

5.2 ตามหลักเกณฑ์ ว 10/2554 จำนวน 13 ครั้ง จำนวน 13 คน

5.3 ตามหลักเกณฑ์ ว 21/2560 จำนวน 52 ครั้ง จำนวน 52 คน

6. รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสนอขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ จำนวน 12 ครั้ง จำนวน 1,399 คน

7. มอบเกียรติบัตรแสดงความยินดีและชื่นชมในโอกาสที่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการอนุมัติให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญทุกสายงาน จำนวน 10 ครั้ง จำนวน 71 คน

8. สรรวจรายชื่อลูกจ้างประจำที่จะขอปรับระดับขั้นงานและเปลี่ยนสายงาน

9. ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการเสนอขอปรับขั้นงาน และเปลี่ยนตำแหน่งของลูกจ้างประจำ จำนวน 3 ครั้ง จำนวน 1 คน

10. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติและคณะกรรมการประเมินผลงานลูกจ้างประจำที่จะขอปรับระดับขั้นงานและเปลี่ยนสายงาน จำนวน 1 ครั้ง ดังนี้

- แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติลูกจ้างประจำที่จะขอปรับระดับขั้นงานและเปลี่ยนสายงาน ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ที่ 243/2562 ลงวันที่ 16 ธันวาคม 2562 (ใช้คำสั่งนี้จนถึงปัจจุบัน)

- แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานลูกจ้างประจำที่จะขอปรับระดับขั้นงานและเปลี่ยนสายงาน ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ที่ 265/2562 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2562 (ใช้คำสั่งนี้จนถึงปัจจุบัน)

11. สํารวจข้อมูลบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ที่จะขอปรับระดับชั้นงานและเปลี่ยนสายงาน
12. ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการเสนอขอปรับชั้นงาน และเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) จำนวน 2 ครั้ง จำนวน 2 คน
13. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ และคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 2 คน
14. ประเมินผลงานโดยคณะกรรมการเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 2 คน
15. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติและคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 2 คณะ
16. ประเมินผลงานโดยคณะกรรมการเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 2 คน
17. ให้ความรู้ ความเข้าใจ คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการจัดทำแฟ้มทะเบียนประวัติและ ก.ค.ศ. 16 ข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน 3 ครั้ง จำนวน 58 คน

ผลการดำเนินงาน

- ด้านการขอมีวิทยฐานะ : ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในการขอมีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะเป็นไปตามแนวปฏิบัติที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา สตูล และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด
- ด้านการขอเลื่อนระดับ : ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในการขอเลื่อนระดับที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด
- ด้านการให้ความรู้ ความเข้าใจ ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการจัดทำแฟ้มทะเบียนประวัติ และ ก.ค.ศ. 16 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจและจัดทำแฟ้มทะเบียนประวัติและ ก.ค.ศ. 16 ที่ถูกต้อง เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา สตูล และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด



นโยบายด้านที่ 5 : ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ① การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะอาด สวยงาม
เหมาะแก่การปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย สามารถอำนวยความสะดวก
เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น โต๊ะ เก้าอี้
เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมเครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร
เครื่องสแกนเนอร์ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ฯลฯ
- ② การทำบุญวันเกิดบุคลากร โดยใช้ชื่อกิจกรรม “ทำบุญยกชั้น แบ่งปันวันเกิด”
โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จะนำบุคลากรที่เกิด
ในแต่ละเดือนรวมทั้งเจ้าหน้าที่นำปันโตไปวัดเดือนละ 1 ครั้ง เมื่อกลับจากวัด
รับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน พร้อมทั้งอวยพรวันเกิดให้แก่บุคลากรที่เกิด
ในเดือนนั้น ๆ และมอบการ์ดอวยพรวันเกิด
- ③ การตรวจสุขภาพประจำปี
โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ได้ประสานโรงพยาบาล
ประจำจังหวัด หรือโรงพยาบาลทหารผ่านศึก มาตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่
บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เป็นประจำทุกปี
โดยไม่ต้องสำรองจ่าย ทางโรงพยาบาลจะนำไปเบิกจ่ายโดยตรงกับ
กรมบัญชีกลาง

④ มีเงินสวัสดิการดูแลบุคลากรและครอบครัว โดยเก็บรวบรวมเงินจากบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 โดยความสมัครใจ เป็นรายเดือน ฝากธนาคารไว้เพื่อช่วยเหลือบุคลากรและครอบครัวในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

4.1) กรณีเสียชีวิต ตนเอง คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของตนเอง และของคู่สมรส

4.2) กรณีเจ็บป่วยโดยต้องนอนพักรักษาตัว ณ โรงพยาบาล ตนเอง คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของตนเอง บิดา มารดา ของคู่สมรส

4.3) การเลี้ยงส่งบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เช่น กรณีย้าย เกษียณอายุราชการ หรืออื่น ๆ

4.4) การจัดกิจกรรมสังสรรค์ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ งานรื่นเริงต่าง ๆ ที่เป็นภาพรวมขององค์กร ให้จ่ายตามความจำเป็น และเหมาะสมขึ้นอยู่กับสถานที่จัดเลี้ยง

4.5) การจัดสวัสดิการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ทุกคน ปีละ 1 ครั้ง เช่น เลือทีม เป็นต้น

ผลการดำเนินงานตามนโยบาย ด้านที่ 5 การพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินงานตามนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมหลัก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย ได้ให้ความสำคัญกับสุขภาพ รู้จักบริโภคอาหารอย่างถูกลักษณะ และครบ 5 หมู่ มีเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายเป็นประจำ เพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ โดยมีกิจกรรมการออกกำลังกายทุกวันพุธ และการตรวจสุขภาพประจำปี 2564 โดยมีแพทย์และพยาบาลจากโรงพยาบาลสงขลา ซึ่งเป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัด นำอุปกรณ์ และรถเอกซเรย์มาตรวจสุขภาพบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2564 จำนวน 50 คน

2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านอารมณ์ เป็นการสร้างเสริมสุขภาพจิตที่ดี รู้จักควบคุมอารมณ์ โดยการหมั่นฝึกให้ทาน การทำงานอดิเรกที่ชื่นชอบ การเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการ การฝึกสมาธิ โดยมีกิจกรรมการนำบุคลากรที่มีวันคล้ายวันเกิด ตั้งแต่เดือนมกราคม – กันยายน 2564 ไปวัดทุกวันศุกร์ที่สามของทุกเดือนเพื่อทำกิจกรรม “ทำบุญยกขึ้น แบ่งปันวันเกิด” ร่วมกับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

จำนวนบุคลากรที่มีวันคล้ายวันเกิด ตั้งแต่เดือนมกราคม – กันยายน 2564

เดือน	มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม	เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน	รวม
จำนวน	4	9	5	11	3	8	40

3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสังคม เป็นการสร้างการยอมรับ และยกย่องจากสังคม อันได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อน ๆ หรือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น การใช้เวลาร่วมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชน และการปฏิบัติตน โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม โดยมีกิจกรรมองค์กรคุณธรรมของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ที่บุคลากรได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ทั้งในด้านระเบียบวินัย ด้านจิตอาสา และด้านพอเพียง จนได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจังหวัดสงขลา

4. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสติปัญญา เป็นการเพิ่มทักษะทางด้านความรู้ให้กับตนเอง เช่น การอ่านหนังสือ การเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ การศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง จากสื่อสารสนเทศ วิทยุ โทรทัศน์ รวมถึงการติดตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ โดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาต่อตามความต้องการของตนเอง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ยังมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสะอาด สวยงาม เหมาะแก่การปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย สามารถอำนวยความสะดวก เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมเครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องสแกนเนอร์ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ฯลฯ และยังมีกิจกรรมที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจบุคลากร ได้แก่ เงินสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรและครอบครัวในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

- 1) กรณีเสียชีวิต จำนวน 1 คน
- 2) กรณีเจ็บป่วยโดยต้องนอนพักรักษาตัว ณ โรงพยาบาล จำนวน 12 คน
- 3) การเลี้ยงส่งบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เนื่องจากย้ายไปดำรงตำแหน่งใหม่ ยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น จำนวน 3 คน
- 4) จัดกิจกรรมสงฆ์พระ ทำบุญตักบาตร รับประทานอาหารร่วมกันเนื่องในวันสงกรานต์ เมื่อวันที่ 9 เมษายน 2564

เนื่องจาก ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้กิจกรรมดำเนินไปอย่างไม่ต่อเนื่อง บุคลากรจึงเข้าร่วมกิจกรรมจึงได้หยุดชะงักไป

ผลการดำเนินงาน

บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ทุกคน ทุกระดับ ได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความสมดุลด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว และเกิดความสามัคคี ระหว่างเพื่อนร่วมงานและระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน







นโยบายด้านที่ 6 : ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- ① บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามจำนวน/ตำแหน่งตามประกาศการสรรหา
- ② บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตรงตามคุณสมบัติและมาตรฐานตำแหน่ง

ผลการดำเนินงานตามนโยบาย

ด้านที่ 6 ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินงานตามนโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

1. จัดทำคำสั่งจ้าง และสัญญาการจ้างพนักงานราชการและอัตราจ้างชั่วคราว

1.1 พนักงานราชการ จำนวน 9 คน

1.2 อัตราจ้างชั่วคราว จำนวน 2 คน

2. ส่งตัวผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจากคัดเลือก จากการสอบแข่งขัน การย้าย หรือโอนไปสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1 กรณีจากการคัดเลือก จำนวน 3 ครั้ง จำนวน 5 คน

2.2 กรณีจากการสอบแข่งขัน จำนวน 6 ครั้ง จำนวน 56 คน

2.3 กรณีจากการย้าย จำนวน 4 ครั้ง จำนวน 63 คน

2.4 กรณีจากการโอน จำนวน - ครั้ง จำนวน - คน

ผลการดำเนินงาน

- สามารถแก้ปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูตามวิชาเอกให้แก่สถานศึกษาได้ สถานศึกษาได้รับการแก้ปัญหา ทำให้มีครูผู้สอนที่มีศักยภาพเข้าไปพัฒนาการเรียนการสอน

- สามารถบรรจุ แต่งตั้ง พนักงานราชการ อัตราจ้างชั่วคราว และ คัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาได้ตรงตามตำแหน่ง และมีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ตรงตามความต้องการและเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด



นโยบายด้านที่ 7 : ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ① ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งมีการควบคุม กำกับ ดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการภายในระยะเวลาที่กำหนด
- ② ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
- ③ ผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตามมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
- ④ ผู้บังคับบัญชา ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ผลการดำเนินงานตามนโยบาย

ด้านที่ 7 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินงานตามนโยบาย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1. มีคำสั่งมอบหมายงานให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ตามมาตรฐานตำแหน่งและสายบังคับบัญชา
2. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ประกาศ ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2564
3. แจกหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบโดยทั่วกัน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่ ศธ 04246/826 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2564 เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2564

บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

- หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่ ศธ 04246/85 ลงวันที่ 7 มกราคม 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)

- หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่ ศธ 04246/92 ลงวันที่ 8 มกราคม 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ รอบการประเมินที่ 1 (1 ตุลาคม 2563 ถึง 31 มีนาคม 2564)

- หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่ ศธ 04246/125 ลงวันที่ 11 มกราคม 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

- หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ที่ ศธ 04338/ว 2899 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ รอบการประเมินที่ 2 (1 เมษายน 2564 ถึง 30 กันยายน 2564)

4. จัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานและแบบรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บันทึกข้อตกลงในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

1. สายงานบริหารการศึกษา (ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา)
2. สายงานบริหารสถานศึกษา (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา)
3. สายงานนิเทศการศึกษา (ตำแหน่งศึกษานิเทศก์)

บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)

บันทึกข้อตกลงและแบบแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ ว 21 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2552

5. จัดทำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ตามหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่ ศธ 04246/826 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2564 เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2564

6. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวตามรูปแบบที่กำหนด ในแต่ละสายงาน/ตำแหน่ง แยกประเภท)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แบบประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 6 ลงวันที่ 28 มีนาคม 2562) ตามสายงาน ดังนี้

- แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารการศึกษา ใช้สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษา ใช้สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา/ผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา
- แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานนิเทศการศึกษา ใช้สำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์

บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)

แบบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีจำนวน 3 แบบ

(1) แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(2) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

(3) แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

ลูกจ้างประจำ

แบบประเมินประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

พนักงานราชการ

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

7. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง/พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับสำนักงานเขตพื้นที่ตามองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ.กำหนด ดังนี้

7.1 คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ลับ ที่ 10/2564 เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) และลูกจ้างประจำ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2564) สั่ ณ วันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2564

7.2 คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ลับ ที่ 25/2564 เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2564) สั่ ณ วันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2564

8. ได้ประกาศรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เรื่อง รายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและดีมาก ลงวันที่ 18 พฤษภาคม 2564

- ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เรื่อง รายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและดีมาก รอบการประเมินครั้งที่ 2 (1 เมษายน 2564 ถึง 30 กันยายน 2564) ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2564

บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)

- ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เรื่อง รายชื่อข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ “ดีเด่น ดีมาก” ประกาศ ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2564

- ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เรื่อง รายชื่อข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ “ดีเด่น ดีมาก” ประกาศ ณ วันที่ 15 ตุลาคม พ.ศ. 2564





นโยบายด้านที่ 8 : ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร ในหน่วยงาน

- ① เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว
- ② สร้างความตระหนัก และปลูกจิตสำนึกในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และต่อผู้มารับบริการ
แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
ลูกจ้างชั่วคราว

ผลการดำเนินงานตามนโยบาย

ด้านที่ 8 ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย ของบุคลากรในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินงานนโยบายด้านส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

1. ดำเนินการอบรมให้ความรู้แก่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สงขลา สตูล ในเรื่องวินัยและการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ตามโครงการพัฒนาศักยภาพรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2564 ณ ห้องประชุมโรงเรียนพินาศพิทยาสรรค์ อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล

2. แจ้งกำชับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการไว้ทรงผมนักเรียน พ.ศ. 2563 โดยเคร่งครัด เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเรื่องร้องเรียนในกรณีดังกล่าว ในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2563 ณ ห้องประชุมโรงเรียนสทิงพระวิทยา อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา

3. มีหนังสือแจ้งกำชับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ในฐานะผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครู ในสถานศึกษาเพื่อป้องกัน ยับยั้งมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีจ้างวาน ใช้ผู้อื่นและหรือรับจ้างเข้ารับ การอบรม ซ้อมขาย และหรือเผยแพร่ เฉลยแบบทดสอบของการอบรม ทั้งที่แสวงหา ผลกำไรและไม่แสวงหาผลกำไร จ้างวาน ใช้ผู้อื่น และหรือ รับผิดชอบผลงานทางวิชาการของการอบรมออนไลน์ ตามหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ที่ ศธ 04338/ว 1177 ลงวันที่ 15 มีนาคม 2564

4. การสร้างความตระหนัก ในเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมและการรักษาวินัยผ่านทางวารสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ภายใต้คอลัมน์ “ถอดสำนวนชวนคิด” ให้กับข้าราชการครู และบุคลากรศึกษา ในสังกัดทุก 3 เดือน

ฉบับที่ 2 เดือน กันยายน - พฤศจิกายน 2563

ฉบับที่ 3 เดือน ธันวาคม 2563 - กุมภาพันธ์ 2564

ฉบับที่ 4 เดือน มกราคม - มีนาคม 2564

ฉบับที่ 5 เดือน เมษายน - มิถุนายน 2564

ฉบับที่ 6 เดือน กรกฎาคม - กันยายน 2564

ผลการดำเนินงาน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่กฎหมายบัญญัติ อย่างเคร่งครัด ระมัดระวัง ดูแล ป้องกันตนเองไม่ฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยงข้อกำหนดที่เป็นข้อห้ามทางวินัย เรียนรู้ สำนึก และตระหนักในหน้าที่ครู



ส่วนที่ 4

ผลการวิเคราะห์การดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



นโยบายด้านที่ 1 : ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

- ① วางแผนอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นตามพันธกิจของหน่วยงานและสถานศึกษา
- ② จัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับข้อมูลการสอนตามมาตรฐานวิชาเอกตามกรอบโครงสร้างของหลักสูตร และจัดทำฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลัง
- ③ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ระยะ 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566)
- ④ บริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
- ⑤ ติดตามการใช้อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลการดำเนินงานตามนโยบาย

ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังคน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินงานตามนโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

1. สรุปรวข้อมูลสภาพอัตรากำลังและได้จัดทำปริมาณงานของสถานศึกษา ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564 (ข้อมูล 10 มิถุนายน เดิม) ของสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 53 โรงเรียน

2. จัดทำข้อมูลการสอนของครู (รายบุคคล) จำแนก ดังนี้

2.1 ข้อมูลการสอนของข้าราชการครู จำนวน 2,835 คน

2.2 ข้อมูลการสอนของพนักงานราชการ จำนวน 77 คน

2.3 ข้อมูลการสอนของอัตรากำลังชั่วคราว จำนวน 270 คน

3. จัดทำแบบรายงานข้อมูลการสอนจำแนกตามรายวิชาที่สอน ตามมาตรฐานวิชาเอก และตามกรอบโครงสร้างของหลักสูตรของสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 53 โรงเรียน

4. สรุปรวความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาเป็นรายภาคเรียน ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง

4.1 ภาคเรียนที่ 2/2563 จำนวน 27 สาขาวิชา จำนวน 51 โรง

4.2 ภาคเรียนที่ 1/2564 จำนวน 26 สาขาวิชา จำนวน 48 โรง

5. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คณะ ดังนี้

5.1 คณะกรรมการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 คณะกรรมการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจาก
เงินงบประมาณรายจ่ายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สงขลา สตูล

6. เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และอัตราจ้างชั่วคราว ตามความขาดแคลนและความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

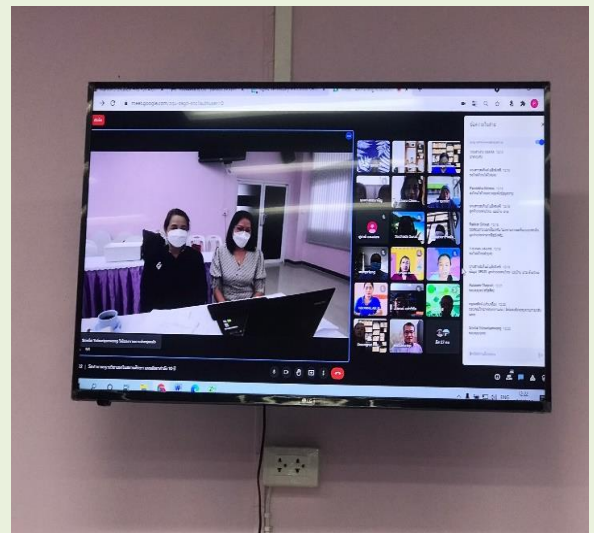
6.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวน 2 ครั้ง จำนวน 238 อัตรา
6.2 พนักงานราชการ	จำนวน 2 ครั้ง จำนวน 4 อัตรา
6.3 อัตราจ้างชั่วคราว	จำนวน 3 ครั้ง จำนวน 7 อัตรา

7. จัดทำและมีแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ระยะ 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566)

ผลการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล และสถานศึกษาในสังกัดจัดทำ และมีข้อมูล ปริมาณงานสถานศึกษา, ข้อมูลการสอนของครู (รายบุคคล) และข้อมูลการสอนจำแนกตามรายวิชาที่สอน ตามมาตรฐานวิชาเอก ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด นำใช้ในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษา มีความขาดแคลนด้านปริมาณและวิชาเอกลดลง ส่งผลให้สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพสูงขึ้น





นโยบายด้านที่ 2 : ด้านการสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน

- ① ดำเนินการสรรหาบุคคลเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการ
- ② สรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับการเป็นคนดีคนเก่ง ด้วยวิธีการที่หลากหลายเป็นธรรมและโปร่งใส
- ③ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาให้ทราบโดยทั่วกันในหลายช่องทาง
- ④ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาครบถ้วนตามองค์ประกอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ผลการดำเนินงานตามนโยบาย

ด้านที่ 2 การสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินงานตามนโยบายด้านการสรรหาคณบดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

1. รายงานข้อมูลตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน สายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานนิเทศการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ไปให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล เพื่อใช้ในการสอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้และสำหรับ การย้าย หรือโอน ในการทดแทนอัตราว่างตามสภาพอัตรากำลังที่ไม่เกินเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

1.1 สายงานการสอน จำนวน 12 ครั้ง จำนวน 116 อัตรา

1.2 สายงานผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ครั้ง จำนวน 16 อัตรา

1.3 สายงานนิเทศการศึกษา จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 1 อัตรา

1.4 ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) จำนวน 4 ครั้ง จำนวน 6 อัตรา

2. สรรหาและคัดเลือกนักศึกษาทุนโครงการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ (ทุน สควค.) ,นักเรียนทุนในพระราชานุเคราะห์ สมเด็จพระชนิษฐาธิราชเจ้ากรมสมเด็จพระเทพรัตนสุทาสยามบรมราชกุมารี โดยดำเนินการตามประกาศรับสมัครคัดเลือกตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดสงขลา และ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดสตูล จำนวน 2 ครั้ง จำนวน 3 อัตรา

3. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกนักศึกษาทุนโครงการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (ทุน สควค.) ,นักเรียนทุนในพระราชานุเคราะห์สมเด็จพระชนิษฐาธิราชเจ้ากรมสมเด็จพระเทพรัตนสุทาสยามบรมราชกุมารี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด จำนวน 2 คณะ

4. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการและอัตราจ้างชั่วคราว จำนวน 23 คณะ

5. จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการและอัตราจ้างชั่วคราวตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ลงวันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ.2563 เรื่อง การรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาเป็นพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

6. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ อัตราจ้างชั่วคราว ตามอัตรารว่าง โดยการสอบคัดเลือก และการขอใช้บัญชีจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

6.1 การสอบคัดเลือก จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 2 อัตรา

6.2 การขอใช้บัญชีจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 2 อัตรา

7. ประกาศรับสมัครการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ/อัตราจ้างชั่วคราว

7.1 พนักงานราชการ จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 2 อัตรา

7.2 อัตราจ้างชั่วคราว จำนวน - ครั้ง จำนวน - อัตรา

8. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามภารกิจและดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการ จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 2 อัตรา

ผลการดำเนินงาน

สามารถสรรหาคนดี คนเก่ง มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานที่ ก.ค.ศ.กำหนด เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและลักษณะงานที่ปฏิบัติได้ โดยการดำเนินการทุกขั้นตอนตรงตามหลักเกณฑ์มีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้





นโยบายด้านที่ 3 : ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ① ดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
พนักงานราชการ ลูกจ้าง ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และ
ความต้องการในการพัฒนา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนา
- ② ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
พนักงานราชการ ลูกจ้าง ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
- ③ ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและ-
บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ
- ④ ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเอง
ให้สูงขึ้นโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ตามความต้องการจำเป็น

ผลการดำเนินงานตามนโยบาย

ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินงานตามนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

1. มีแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2564
2. มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 โครงการ ได้แก่

2.1 โครงการพัฒนาศักยภาพรองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยมีหลักสูตรการพัฒนาคอบคลุมการบริหารและจัดการสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป รวม 3 วัน (จำนวน 21 ชั่วโมง) ด้วยระบบ Face To Face มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 80 คน และหลักสูตรเกี่ยวกับระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการสถานศึกษา รวม 10 วัน (จำนวน 20 ชั่วโมง) ด้วยระบบออนไลน์ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรม Zoom มีผู้เข้าร่วมอบรม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำนวน 80 คน และมีผู้สนใจเข้าร่วมอบรม ซึ่งเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1, เขต 2, เขต 3 และต่างเขตพื้นที่การศึกษาอีกจำนวนมาก

2.2 โครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่เส้นทางความเป็นครูมืออาชีพ โดยมีหลักสูตรตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206/ว 19 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2561 รวม 12 วัน (จำนวน 36 ชั่วโมง) ด้วยระบบออนไลน์ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรม Zoom มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 138 คน

3. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Human Capital Excellence Center : HCEC) ได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 จัดตั้งศูนย์ พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (HCEC) ระยะที่ 2 โดยได้รับจัดสรรงบประมาณจาก สพฐ. เพื่อเป็นค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการบริหารจัดการ จำนวน 4 ศูนย์ ๆ ละ 200,000 บาท ได้แก่ ศูนย์โรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา ศูนย์โรงเรียนสตูลวิทยา ศูนย์โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณ์กุลกันยา และศูนย์โรงเรียนนาทวีวิทยาคม

3.2 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC) ระดับจังหวัด และได้เชิญคณะกรรมการตามประกาศฯ ประชุมเพื่อปรึกษาหารือ เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2564 ณ ห้องประชุมพิฆเนศ โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณ์กุลกันยา

3.3 รวบรวมรายชื่อข้าราชการครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่ยังไม่ได้เข้าทดสอบวัดผลทักษะภาษาอังกฤษ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อมอบให้ศูนย์ HCEC ดำเนินการจัดทดสอบวัดผลทักษะภาษาอังกฤษ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2564

3.4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย ดร.อาทิตยา ปัญญา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC) ได้มาตรวจเยี่ยมให้กำลังใจ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาหารือและข้อเสนอแนะการดำเนินการในระยะที่ 2 ระหว่างวันที่ 30 – 31 มีนาคม 2564 ณ ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC) โรงเรียนนาทวีวิทยาคม และโรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา

3.5 ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC) ดำเนินการการสอบวัดผลทักษะภาษาอังกฤษ ให้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 10 คน

3.6 ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC) จัดอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่

3.6.1 ศูนย์โรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา หลักสูตร “การสอนภาษาอังกฤษฟัง – พูดอย่างไรในยุคออนไลน์” SURVIVING IN AN ONLINE CLASS : STRATEGIES FOR TEACHING SPEAKING & LISTENING SKILLS ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรม Zoom ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 500 คน

3.6.2 ศูนย์โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณ์กุลกันยา หลักสูตรพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษและเสริมสร้างศักยภาพครู “Interactive Reading and Writing Activities for the Online Based Instruction” ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรม Zoom ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 230 คน

3.6.3 ศูนย์โรงเรียนสตูลวิทยา หลักสูตรการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลและการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรม Zoom ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 200 คน

4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการศึกษต่อภายในประเทศและได้รับการสนับสนุน ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอกพร้อมทั้งได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา ณ ต่างประเทศ

4.1 การศึกษาต่อระดับปริญญาโท ด้วยทุนของตนเอง จำนวน 12 คน

4.2 การศึกษาต่อระดับปริญญาโท ด้วยทุน จชต. จำนวน 2 คน

5. หน่วยงาน/ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการคัดเลือกเพื่อรับรางวัลดีเด่นต่าง ๆ ในระดับชาติ ได้แก่

- | | |
|-----------------------------------|------------|
| 5.1 รางวัลสมเด็จพระเจ้าฟ้ามหจักรี | จำนวน 1 คน |
| 5.2 รางวัลครูสุคติ | จำนวน 6 คน |
| 5.3 รางวัลครูสภา | จำนวน 1 คน |
| 5.4 รางวัลครูดีในดวงใจ | จำนวน 1 คน |

ผลการดำเนินงาน

บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ทุกประเภท ทุกระดับ ได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะอย่างทั่วถึง สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับกระบวนการทางความคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 และเตรียมความพร้อมสำหรับการขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น





นโยบายด้านที่ 4 : ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ① ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ② ส่งเสริม สนับสนุนการปรับระดับชั้นงาน การเปลี่ยนสายงาน และกลุ่มงานของลูกจ้างประจำ
- ③ ส่งเสริม สนับสนุนการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

ผลการดำเนินงานตามนโยบาย

ด้านที่ 4 การสร้างทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินงาน ตามนโยบายด้านการสร้างทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

1. ให้ความรู้ ความเข้าใจ คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการขอมิและเลื่อนวิทยฐานะแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ทุกสายงานตามหลักเกณฑ์ ว 17/2552 ตามหลักเกณฑ์ ว 10/2554 และตามหลักเกณฑ์ ว 21/2560 ดังนี้

1.1 หลักเกณฑ์ ว 17/2552 จำนวน 202 ครั้ง จำนวน 202 คน

1.2 หลักเกณฑ์ ว 10/2554 จำนวน 52 ครั้ง จำนวน 52 คน

1.3 หลักเกณฑ์ ว 21/2560 จำนวน 474 ครั้ง จำนวน 474 คน

2. จัดทำแนวปฏิบัติในการเสนอขอมิและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ว 17/2552 ตามหลักเกณฑ์ ว 10/2554 และตามหลักเกณฑ์ ว 21/2560 ดังนี้

2.1 จัดทำแนวปฏิบัติในการเสนอขอมิและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ว 17/2552 แจ้งสถานศึกษาตามหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่ ศธ 04246/3000 ลงวันที่ 11 กรกฎาคม 2556 (ใช้แนวปฏิบัตินี้จนถึงปัจจุบัน)

2.2 จัดทำแนวปฏิบัติในการเสนอขอมิและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ว 10/2554 แจ้งสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่ ศธ 04246/3038 ลงวันที่ 12 กรกฎาคม 2556 (ใช้แนวปฏิบัตินี้จนถึงปัจจุบัน)

2.3 จัดทำแนวปฏิบัติในการเสนอขอมิและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ว 21/2560 แจ้งสถานศึกษา ดังนี้

- หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่ ศธ 04246/4560 ลงวันที่ 9 ตุลาคม 2562 (ใช้แนวปฏิบัตินี้จนถึงปัจจุบัน)

- หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่ ศธ 04246/ว 2084 ลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2563 (ใช้แนวปฏิบัตินี้จนถึงปัจจุบัน)

- หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ที่ ศธ 04338/ว 2742

ลงวันที่ 22 มิถุนายน 2564

3. จัดทำกรอบระยะเวลาในการดำเนินการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ ว 21/2560 แจ้งสถานศึกษาตามหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่ ศธ 04246/ว 2772 ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2562 (ใช้กรอบระยะเวลานี้จนถึงปัจจุบัน)

4. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ ผลการประเมิน เอกสารหลักฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสนอขอมีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ว 21/2560 ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่ 258/2563 ลงวันที่ 2 ตุลาคม 2563

5. ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะทุกสายงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด/กรอบระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

5.1 ตามหลักเกณฑ์ ว 17/2552 จำนวน 77 ครั้ง จำนวน 77 คน

5.2 ตามหลักเกณฑ์ ว 10/2554 จำนวน 13 ครั้ง จำนวน 13 คน

5.3 ตามหลักเกณฑ์ ว 21/2560 จำนวน 52 ครั้ง จำนวน 52 คน

6. รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสนอขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ จำนวน 12 ครั้ง จำนวน 1,399 คน

7. มอบเกียรติบัตรแสดงความยินดีและชื่นชมในโอกาสที่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการอนุมัติให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญทุกสายงาน จำนวน 10 ครั้ง จำนวน 71 คน

8. สรรวจรายชื่อลูกจ้างประจำที่จะขอปรับระดับขั้นงานและเปลี่ยนสายงาน

9. ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการเสนอขอปรับขั้นงาน และเปลี่ยนตำแหน่งของลูกจ้างประจำ จำนวน 3 ครั้ง จำนวน 1 คน

10. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติและคณะกรรมการประเมินผลงานลูกจ้างประจำที่จะขอปรับระดับขั้นงานและเปลี่ยนสายงาน จำนวน 1 ครั้ง ดังนี้

- แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติลูกจ้างประจำที่จะขอปรับระดับขั้นงานและเปลี่ยนสายงาน ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ที่ 243/2562 ลงวันที่ 16 ธันวาคม 2562 (ใช้คำสั่งนี้จนถึงปัจจุบัน)

- แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานลูกจ้างประจำที่จะขอปรับระดับขั้นงานและเปลี่ยนสายงาน ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ที่ 265/2562 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2562 (ใช้คำสั่งนี้จนถึงปัจจุบัน)

11. สํารวจข้อมูลบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ที่จะขอปรับระดับชั้นงานและเปลี่ยนสายงาน
12. ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการเสนอขอปรับชั้นงาน และเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) จำนวน 2 ครั้ง จำนวน 2 คน
13. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ และคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 2 คน
14. ประเมินผลงานโดยคณะกรรมการเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 2 คน
15. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติและคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 2 คณะ
16. ประเมินผลงานโดยคณะกรรมการเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 2 คน
17. ให้ความรู้ ความเข้าใจ คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการจัดทำแฟ้มทะเบียนประวัติและ ก.ค.ศ. 16 ข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน 3 ครั้ง จำนวน 58 คน

ผลการดำเนินงาน

- ด้านการขอมีวิทยฐานะ : ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในการขอมีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะเป็นไปตามแนวปฏิบัติที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา สตูล และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด
- ด้านการขอเลื่อนระดับ : ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในการขอเลื่อนระดับที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด
- ด้านการให้ความรู้ ความเข้าใจ ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการจัดทำแฟ้มทะเบียนประวัติ และ ก.ค.ศ. 16 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจและจัดทำแฟ้มทะเบียนประวัติและ ก.ค.ศ. 16 ที่ถูกต้อง เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา สตูล และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด



นโยบายด้านที่ 5 : ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ① การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะอาด สวยงาม
เหมาะแก่การปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย สามารถอำนวยความสะดวก
เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น โต๊ะ เก้าอี้
เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมเครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร
เครื่องสแกนเนอร์ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ฯลฯ
- ② การทำบุญวันเกิดบุคลากร โดยใช้ชื่อกิจกรรม “ทำบุญยกชั้น แบ่งปันวันเกิด”
โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จะนำบุคลากรที่เกิด
ในแต่ละเดือนรวมทั้งเจ้าหน้าที่นำปันโตไปวัดเดือนละ 1 ครั้ง เมื่อกลับจากวัด
รับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน พร้อมทั้งอวยพรวันเกิดให้แก่บุคลากรที่เกิด
ในเดือนนั้น ๆ และมอบการ์ดอวยพรวันเกิด
- ③ การตรวจสุขภาพประจำปี
โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ได้ประสานโรงพยาบาล
ประจำจังหวัด หรือโรงพยาบาลทหารผ่านศึก มาตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่
บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เป็นประจำทุกปี
โดยไม่ต้องสำรองจ่าย ทางโรงพยาบาลจะนำไปเบิกจ่ายโดยตรงกับ
กรมบัญชีกลาง

④ มีเงินสวัสดิการดูแลบุคลากรและครอบครัว โดยเก็บรวบรวมเงินจากบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 โดยความสมัครใจ เป็นรายเดือน ฝากธนาคารไว้เพื่อช่วยเหลือบุคลากรและครอบครัวในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

4.1) กรณีเสียชีวิต ตนเอง คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของตนเอง และของคู่สมรส

4.2) กรณีเจ็บป่วยโดยต้องนอนพักรักษาตัว ณ โรงพยาบาล ตนเอง คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของตนเอง บิดา มารดา ของคู่สมรส

4.3) การเลี้ยงส่งบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เช่น กรณีย้าย เกษียณอายุราชการ หรืออื่น ๆ

4.4) การจัดกิจกรรมสังสรรค์ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ งานรื่นเริงต่าง ๆ ที่เป็นภาพรวมขององค์กร ให้จ่ายตามความจำเป็น และเหมาะสมขึ้นอยู่กับสถานที่จัดเลี้ยง

4.5) การจัดสวัสดิการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ทุกคน ปีละ 1 ครั้ง เช่น เลือทีม เป็นต้น

ผลการดำเนินงานตามนโยบาย ด้านที่ 5 การพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินงานตามนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมหลัก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย ได้ให้ความสำคัญกับสุขภาพ รู้จักบริโภคอาหารอย่างถูกลักษณะ และครบ 5 หมู่ มีเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายเป็นประจำ เพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ โดยมีกิจกรรมการออกกำลังกายทุกวันพุธ และการตรวจสุขภาพประจำปี 2564 โดยมีแพทย์และพยาบาลจากโรงพยาบาลสงขลา ซึ่งเป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัด นำอุปกรณ์ และรถเอกซเรย์มาตรวจสุขภาพบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2564 จำนวน 50 คน

2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านอารมณ์ เป็นการสร้างเสริมสุขภาพจิตที่ดี รู้จักควบคุมอารมณ์ โดยการหมั่นฝึกให้ทาน การทำงานอดิเรกที่ชื่นชอบ การเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการ การฝึกสมาธิ โดยมีกิจกรรมการนำบุคลากรที่มีวันคล้ายวันเกิด ตั้งแต่เดือนมกราคม – กันยายน 2564 ไปวัดทุกวันศุกร์ที่สามของทุกเดือนเพื่อทำกิจกรรม “ทำบุญยกขึ้น แบ่งปันวันเกิด” ร่วมกับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

จำนวนบุคลากรที่มีวันคล้ายวันเกิด ตั้งแต่เดือนมกราคม – กันยายน 2564

เดือน	มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม	เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน	รวม
จำนวน	4	9	5	11	3	8	40

3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสังคม เป็นการสร้างการยอมรับ และยกย่องจากสังคม อันได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อน ๆ หรือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น การใช้เวลาร่วมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชน และการปฏิบัติตน โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม โดยมีกิจกรรมองค์กรคุณธรรมของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ที่บุคลากรได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ทั้งในด้านระเบียบวินัย ด้านจิตอาสา และด้านพอเพียง จนได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจังหวัดสงขลา

4. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสติปัญญา เป็นการเพิ่มทักษะทางด้านความรู้ให้กับตนเอง เช่น การอ่านหนังสือ การเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ การศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง จากสื่อสารสนเทศ วิทยุ โทรทัศน์ รวมถึงการติดตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ โดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาต่อตามความต้องการของตนเอง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ยังมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสะอาด สวยงาม เหมาะแก่การปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย สามารถอำนวยความสะดวก เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมเครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องสแกนเนอร์ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ฯลฯ และยังมีกิจกรรมที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจบุคลากร ได้แก่ เงินสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรและครอบครัวในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

- 1) กรณีเสียชีวิต จำนวน 1 คน
- 2) กรณีเจ็บป่วยโดยต้องนอนพักรักษาตัว ณ โรงพยาบาล จำนวน 12 คน
- 3) การเลี้ยงส่งบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เนื่องจากย้ายไปดำรงตำแหน่งใหม่ ยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น จำนวน 3 คน
- 4) จัดกิจกรรมสงฆ์พระ ทำบุญตักบาตร รับประทานอาหารร่วมกันเนื่องในวันสงกรานต์ เมื่อวันที่ 9 เมษายน 2564

เนื่องจาก ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้กิจกรรมดำเนินไปอย่างไม่ต่อเนื่อง บุคลากรจึงเข้าร่วมกิจกรรมจึงได้หยุดชะงักไป

ผลการดำเนินงาน

บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ทุกคน ทุกระดับ ได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความสมดุลด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว และเกิดความสามัคคี ระหว่างเพื่อนร่วมงานและระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน







นโยบายด้านที่ 6 : ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- ① บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามจำนวน/ตำแหน่งตามประกาศการสรรหา
- ② บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตรงตามคุณสมบัติและมาตรฐานตำแหน่ง

ผลการดำเนินงานตามนโยบาย

ด้านที่ 6 ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินงานตามนโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

1. จัดทำคำสั่งจ้าง และสัญญาการจ้างพนักงานราชการและอัตราจ้างชั่วคราว

1.1 พนักงานราชการ จำนวน 9 คน

1.2 อัตราจ้างชั่วคราว จำนวน 2 คน

2. ส่งตัวผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจากคัดเลือก จากการสอบแข่งขัน การย้าย หรือโอนไปสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1 กรณีจากการคัดเลือก จำนวน 3 ครั้ง จำนวน 5 คน

2.2 กรณีจากการสอบแข่งขัน จำนวน 6 ครั้ง จำนวน 56 คน

2.3 กรณีจากการย้าย จำนวน 4 ครั้ง จำนวน 63 คน

2.4 กรณีจากการโอน จำนวน - ครั้ง จำนวน - คน

ผลการดำเนินงาน

- สามารถแก้ปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูตามวิชาเอกให้แก่สถานศึกษาได้ สถานศึกษาได้รับการแก้ปัญหา ทำให้มีครูผู้สอนที่มีศักยภาพเข้าไปพัฒนาการเรียนการสอน

- สามารถบรรจุ แต่งตั้ง พนักงานราชการ อัตราจ้างชั่วคราว และ คัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาได้ตรงตามตำแหน่ง และมีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ตรงตามความต้องการและเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด



นโยบายด้านที่ 7 : ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ① ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งมีการควบคุม กำกับ ดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการภายในระยะเวลาที่กำหนด
- ② ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
- ③ ผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตามมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
- ④ ผู้บังคับบัญชา ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ผลการดำเนินงานตามนโยบาย

ด้านที่ 7 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินงานตามนโยบาย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1. มีคำสั่งมอบหมายงานให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ตามมาตรฐานตำแหน่งและสายบังคับบัญชา
2. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ประกาศ ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2564
3. แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบโดยทั่วกัน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่ ศธ 04246/826 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2564 เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2564

บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

- หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่ ศธ 04246/85 ลงวันที่ 7 มกราคม 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)

- หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่ ศธ 04246/92 ลงวันที่ 8 มกราคม 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ รอบการประเมินที่ 1 (1 ตุลาคม 2563 ถึง 31 มีนาคม 2564)

- หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่ ศธ 04246/125 ลงวันที่ 11 มกราคม 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

- หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ที่ ศธ 04338/ว 2899 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ รอบการประเมินที่ 2 (1 เมษายน 2564 ถึง 30 กันยายน 2564)

4. จัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานและแบบรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บันทึกข้อตกลงในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

1. สายงานบริหารการศึกษา (ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา)
2. สายงานบริหารสถานศึกษา (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา)
3. สายงานนิเทศการศึกษา (ตำแหน่งศึกษานิเทศก์)

บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)

บันทึกข้อตกลงและแบบแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ ว 21 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2552

5. จัดทำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ตามหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่ ศธ 04246/826 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2564 เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2564

6. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวตามรูปแบบที่กำหนด ในแต่ละสายงาน/ตำแหน่ง แยกประเภท)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แบบประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 6 ลงวันที่ 28 มีนาคม 2562) ตามสายงาน ดังนี้

- แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารการศึกษา ใช้สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษา ใช้สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา/ผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา
- แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานนิเทศการศึกษา ใช้สำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์

บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)

แบบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีจำนวน 3 แบบ

(1) แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(2) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

(3) แบบประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

ลูกจ้างประจำ

แบบประเมินประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

พนักงานราชการ

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

7. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง/พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับสำนักงานเขตพื้นที่ตามองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ.กำหนด ดังนี้

7.1 คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ลับ ที่ 10/2564 เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) และลูกจ้างประจำ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2564) สั่ ณ วันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2564

7.2 คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ลับ ที่ 25/2564 เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2564) สั่ ณ วันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2564

8. ได้ประกาศรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เรื่อง รายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและดีมาก ลงวันที่ 18 พฤษภาคม 2564

- ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เรื่อง รายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและดีมาก รอบการประเมินครั้งที่ 2 (1 เมษายน 2564 ถึง 30 กันยายน 2564) ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2564

บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)

- ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เรื่อง รายชื่อข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ “ดีเด่น ดีมาก” ประกาศ ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2564

- ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เรื่อง รายชื่อข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ “ดีเด่น ดีมาก” ประกาศ ณ วันที่ 15 ตุลาคม พ.ศ. 2564





นโยบายด้านที่ 8 : ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร ในหน่วยงาน

- ① เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว
- ② สร้างความตระหนัก และปลูกจิตสำนึกในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และต่อผู้มารับบริการ
แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
ลูกจ้างชั่วคราว

ผลการดำเนินงานตามนโยบาย

ด้านที่ 8 ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย ของบุคลากรในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินงานนโยบายด้านส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

1. ดำเนินการอบรมให้ความรู้แก่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สงขลา สตูล ในเรื่องวินัยและการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ตามโครงการพัฒนาศักยภาพรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2564 ณ ห้องประชุมโรงเรียนพินาศพิทยาสรรค์ อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล

2. แจ้งกำชับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการไว้ทรงผมนักเรียน พ.ศ. 2563 โดยเคร่งครัด เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเรื่องร้องเรียนในกรณีดังกล่าว ในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2563 ณ ห้องประชุมโรงเรียนสทิงพระวิทยา อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา

3. มีหนังสือแจ้งกำชับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ในฐานะผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครู ในสถานศึกษาเพื่อป้องกัน ยับยั้งมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีจ้างวาน ใช้ผู้อื่นและหรือรับจ้างเข้ารับ การอบรม ซ้อมขาย และหรือเผยแพร่ เฉลยแบบทดสอบของการอบรม ทั้งที่แสวงหา ผลกำไรและไม่แสวงหาผลกำไร จ้างวาน ใช้ผู้อื่น และหรือ รับผิดชอบผลงานทางวิชาการของการอบรมออนไลน์ ตามหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ที่ ศธ 04338/ว 1177 ลงวันที่ 15 มีนาคม 2564

4. การสร้างความตระหนัก ในเรื่องส่งเสริมคุณธรรมและการรักษาวินัยผ่านทางวารสารของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ภายใต้คอลัมน์ “ถอดสำนวนชวนคิด” ให้กับข้าราชการครู และบุคลากรศึกษา ในสังกัดทุก 3 เดือน

ฉบับที่ 2 เดือน กันยายน - พฤศจิกายน 2563

ฉบับที่ 3 เดือน ธันวาคม 2563 - กุมภาพันธ์ 2564

ฉบับที่ 4 เดือน มกราคม - มีนาคม 2564

ฉบับที่ 5 เดือน เมษายน - มิถุนายน 2564

ฉบับที่ 6 เดือน กรกฎาคม - กันยายน 2564

ผลการดำเนินงาน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่กฎหมายบัญญัติ อย่างเคร่งครัด ระมัดระวัง ดูแล ป้องกันตนเองไม่ฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยงข้อกำหนดที่เป็นข้อห้ามทางวินัย เรียนรู้ สำนึก และตระหนักในหน้าที่ครู



ส่วนที่ 4

ผลการวิเคราะห์การดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



ผลการวิเคราะห์การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

ครอบคลุมตามนโยบาย

การวางแผนอัตรากำลังมีขอบข่ายภารกิจโดยใช้ข้อมูลปริมาณงานสถานศึกษาและข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์ทั้งด้านปริมาณงานและความต้องการครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ สาขาวิชาเอกของสถานศึกษา เช่น การจัดสรรอัตราคืน การเกลี่ยอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งรองรับนักศึกษาทุน เป็นต้น ในการนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ออกแบบการจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำข้อมูลของสถานศึกษาในสังกัดเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ., สพฐ. กำหนด ไปใช้ในการบริหารอัตรากำลัง โดยคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับบริหารอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดมีอัตรากำลังด้านปริมาณและวิชาเอกของครูสอดคล้องกับความขาดแคลน ต้องการ จำเป็นของสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีความขาดแคลนด้านปริมาณและวิชาเอกลดลง ส่งผลให้สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งเป็นการดำเนินการครอบคลุม และตอบสนองตามนโยบายด้านการวางแผน และบริหารอัตรากำลัง

ปัญหา อุปสรรค

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ออกแบบการรายงานข้อมูลการสอนตามเกณฑ์ เพื่อให้สถานศึกษาจัดทำและรายงานข้อมูลการสอนเป็นไปตามเกณฑ์ ก.ค.ศ., สพฐ. กำหนด นั้น ในกรณีที่สถานศึกษารายงานข้อมูลครูตามวิชาเอกไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ส่งผลให้การนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารอัตรากำลังคลาดเคลื่อน อัตรากำลังครูด้านวิชาเอกไม่สอดคล้องตามที่หลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ., สพฐ. กำหนด

2. การสอนระดับมัธยมศึกษา มีความจำเป็นจะต้องมีครูสอนครบชั้นตามวิชาเอก ซึ่งสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ส่วนใหญ่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ในภาพรวม ในขณะที่มีความขาดแคลนในสาขาวิชาเอก แต่ไม่สามารถจัดสรรเกลี่ยอัตรากำลังไปให้สถานศึกษาดังกล่าวแก้ปัญหาความขาดแคลนวิชาเอกได้ ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะ

1. ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์การเกลี้ยอัตรากำลังครู ให้โรงเรียนสอนระดับมัธยมศึกษาสามารถจัดสรรเกลี้ยครูไปให้สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์แต่ขาดวิชาเอกหรือครูสอนไม่ครบชั้น ไปกำหนดให้ครูครบวิชาเอกหรือครบชั้นได้
2. มีโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศระดับกรม เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาใช้ร่วมกัน เพื่อประโยชน์ในการบริหารอัตรากำลังทุกระดับ

2. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

ครอบคลุมตามนโยบาย

การสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ครอบคลุมงานด้านการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก การแต่งตั้งหรือเลื่อน และแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ผ่านการคัดเลือกหรือผู้ได้รับการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการใหม่ ดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และแนวปฏิบัติที่หน่วยงานต้นสังกัดแจ้ง เพื่อให้การสรรหาได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ระบบ มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ.กำหนด มีความรู้ความสามารถตามความต้องการของหน่วยงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ดำเนินการให้ความรู้ ความเข้าใจ ให้คำปรึกษา เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ร่วมเป็นคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสรรหา ดำเนินการโดยผ่านองค์คณะบุคคลเพื่อให้การดำเนินการทุกขั้นตอนเป็นไปตามอำนาจ หน้าที่ และระเบียบ กฎหมาย มีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

ปัญหา อุปสรรค

การดำเนินการล่าช้า จากสภาพปัญหาโรคระบาดไวรัสโคโรนา 19 (COVID-19)

ข้อเสนอแนะ

ปรับวิธีการดำเนินการสรรหา ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ครอบคลุมตามนโยบาย

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยส่งเสริมสนับสนุน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา และหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อจัดทำหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านดิจิทัลทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและทักษะสื่อสารภาษาที่สามให้สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่

ปัญหาอุปสรรค

ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินการให้ครอบคลุมภารกิจตามนโยบายทั้งหมด เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้การดำเนินการ ซึ่งได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2564 ไม่ต่อเนื่องและบางกิจกรรมต้องหยุดชะงักไป

ข้อเสนอแนะ

จากเดิมซึ่งใช้รูปแบบในการพัฒนาแบบ Face To Face จำเป็นต้องเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาใหม่ให้เหมาะสมกับงบประมาณและสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวยกับการพัฒนาแบบดั้งเดิม เปลี่ยนมาใช้รูปแบบการพัฒนา แบบ Online ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรม Zoom หรือ Google Meet แทน ทำให้ประหยัดงบประมาณ และมีความปลอดภัยในสถานการณ์ปัจจุบัน แต่หลักสูตรการพัฒนาบางหลักสูตรอาจไม่เหมาะกับการพัฒนาในรูปแบบ Online

4. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ครอบคลุมตามนโยบาย

1. การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ที่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้ดำรงตำแหน่งครู (คศ.1) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้ช่วย มีความรู้ ความประพฤติ และคุณลักษณะเหมาะสมในหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ.กำหนด และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเป็นครูที่ดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้ ความเข้าใจ ให้คำปรึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อให้คำแนะนำ เพื่อให้ครูผู้ช่วย มีคุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ครูผู้ช่วยที่ผ่านการพัฒนาในระหว่างการพัฒนาหน้าที่ในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุตามหลักสูตรที่ ก.ค.ศ.กำหนด จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

2. การขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะสูงขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ให้ความรู้ ความเข้าใจ ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง มีการจัดทำแนวปฏิบัติ กรอบระยะเวลาในการเสนอขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถดำเนินการเสนอขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะได้อย่างถูกต้อง ซึ่งในการดำเนินการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินการเป็นไปด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค เท่าเทียมกันกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน

ปัญหา อุปสรรค

1. คณะกรรมการซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิอื่น จากภายนอกสถานศึกษา ที่ประชุม อภคจ.และ กศจ. มีการตรวจสอบข้อมูลเชิงลึกมากทำให้หาคนเป็นคณะกรรมการค่อนข้างยาก
2. หลักเกณฑ์การขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะมีหลายหลักเกณฑ์ และมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสนอขอรับการประเมินและปฏิบัติเกิดความสับสน ประกอบกับบางหลักเกณฑ์ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ปกติ กับพื้นที่พิเศษ และผู้ขอรับการประเมินส่วนใหญ่ไม่ได้ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ ขาดความรอบคอบ ทำให้ต้องปรับแก้เอกสาร จำนวนหลายครั้ง จึงทำให้ล่าช้าในการดำเนินการ
3. การดำเนินการเกี่ยวกับการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ กระบวนการดำเนินการแต่ละวิทยฐานะ ไม่ได้สิ้นสุดที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้การดำเนินการล่าช้าไม่เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน
2. ก.ค.ศ. ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเพียงหลักเกณฑ์เดียว เพื่อง่ายต่อการปฏิบัติสำหรับผู้ขอรับการประเมินและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ

5.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ครอบคลุมตามนโยบาย

สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า ต้องการชื่อเสียง เกียรติยศ เงินทอง การยอมรับจากวงสังคม และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต จึงเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ปรับปรุงการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องและรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น สร้างรากฐานของระดับการดำรงชีวิตของคนให้ดีขึ้น โดยการให้ความรู้ การฝึกด้านคุณธรรม การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การประกอบอาชีพรวมกัน อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้มีเป้าหมายหลักในการ “พัฒนาคุณภาพชีวิต” คือการให้มีความสามารถในการ “พึ่งพาตนเอง” จุดเริ่มต้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือ การเปิดใจยอมรับตนเอง การมีความพร้อมในการศึกษาเรียนรู้และมีสติ ตั้งรับกับการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอยู่เสมอ จะช่วยให้บุคลากรสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ปัญหาอุปสรรค

ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินการให้ครอบคลุมภารกิจตามนโยบายทั้งหมด เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้การดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ไม่ต่อเนื่องและบางกิจกรรมต้องหยุดชะงักไป

ข้อเสนอแนะ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ต้องปรับรูปแบบการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความเรียบง่าย และหลีกเลี่ยงการรวมกลุ่ม เพื่อไม่กระทบต่อสุขภาพของบุคลากร ที่อาจเสี่ยงต่อการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) การพัฒนาตนเองซึ่งเดิมใช้รูปแบบในการพัฒนาแบบ Face To Face จำเป็นต้องเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาใหม่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์มาใช้รูปแบบการพัฒนาด้วยระบบ Online ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรม Zoom หรือ Google Meet แทน ทำให้บุคลากรยังคงได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

6.ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ครอบคลุมตามนโยบาย

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษารวมตามนโยบาย ตามกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง และความจำเป็นของหน่วยงาน ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ทุกตำแหน่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ ตรงตามบทบาท หน้าที่ และกรอบภารกิจงาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหา อุปสรรค

ขั้นตอนการดำเนินการล่าช้าจากสถานการณ์โรคระบาด ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) การบรรจุและแต่งตั้งนักศึกษาทุนตามโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และทุนต่างๆ ต้องใช้เวลานาน เนื่องจากต้องสงวนตำแหน่งเพื่อรอการบรรจุ ทำให้ไม่ตอบสนองความขาดแคลนครูของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ให้ครูที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน

7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ครอบคลุมตามนโยบาย

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ได้ดำเนินการตามกรอบภารกิจและนโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการชี้แจง หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทราบโดยทั่วกัน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ขั้นตอน แนวปฏิบัติที่ ก.ค.ศ. สพฐ. และองค์กรกลางบริหารงานบุคคล กำหนด โดยนำข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และค่าตอบแทน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ปัญหา อุปสรรค

1. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวความคิด ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. การนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงตามสายงานมาใช้ในการประเมิน
3. ระยะรอบการประเมิน และปฏิทินการปฏิบัติงานเลื่อนเงินเดือนไม่สอดคล้องกัน ทำให้การดำเนินการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกิดความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวคิดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. ชักซ้อมแนวปฏิบัติ พร้อมแนบแนวปฏิบัติ และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานทุกครั้ง
3. ควรกำหนดปฏิทินในการการเลื่อนเงินเดือนให้มีระยะห่างจากรอบการประเมิน เพื่อให้หน่วยงาน สามารถนำผลการประเมินมาวิเคราะห์และปฏิบัติงานได้ในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งป้องกันความผิดพลาด

8. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

กรอบคลุมตามนโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำ พนักงานราชการลูกจ้างชั่วคราว พร้อมทั้งได้สร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและต่อผู้มารับบริการ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

ปัญหา อุปสรรค

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เป็นองค์กรที่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมาก และมีพื้นที่รับผิดชอบ 2 จังหวัด คือ จังหวัดสงขลา และจังหวัดสตูล ทำให้มีข้อจำกัดในเรื่องการเสริมสร้างความรู้ และความตระหนัก ตลอดจนการปลูกจิตสำนึก ในเรื่องวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต อย่างครอบคลุมและการป้องกันการทุจริต อย่างครอบคลุมและทั่วถึง ให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กร เพียงอย่างเดียว ประกอบกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการครองตนให้อยู่ในกรอบของวินัย คุณธรรม จริยธรรม เท่ากับความก้าวหน้าทางวิชาการ เสรีภาพส่วนบุคคล ภายใต้สภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะ

หน่วยงานในระดับนโยบายควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้โดยการกำหนดระเบียบหลักเกณฑ์ขั้นตอนการดำเนินการ การให้ทุนให้โทษ ตลอดจนสนับสนุนการอบรมพัฒนาข้าราชการครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนัก ในเรื่องวินัยข้าราชการครู อย่างต่อเนื่องทุกระดับ และมีบทกำหนดโทษกับข้าราชการครูที่ฝ่าฝืนและมีขั้นตอนการดำเนินการที่ไม่มากเกินไป

ภาคผนวก





ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ได้มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และเป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๐ และ พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประกอบกับประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ เรื่อง เจตจำนงสุจริตและมาตรฐานทางจริยธรรมในการบริหารงาน ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละด้าน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

๑.๑ วางแผนอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นตามพันธกิจของหน่วยงานและสถานศึกษา

๑.๒ จัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับข้อมูลการสอนตามมาตรฐานวิชาเอก ตามกรอบโครงสร้างของหลักสูตร และจัดทำฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลัง

๑.๓ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๑.๔ บริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๕ ติดตามการใช้อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

/๒. ด้านการสรรหา...

๒. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๒.๑ ดำเนินการสรรหาบุคคล เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๒.๒ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับการเป็นคนดีคนเก่ง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส

๒.๓ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาให้ทราบโดยทั่วกันในหลายช่องทาง

๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาครบถ้วนตามองค์ประกอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้าง ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนา

๓.๒ ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้าง ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ

๓.๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ตามความต้องการจำเป็น

๔. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุนการปรับระดับขั้นงาน การเปลี่ยนสายงาน และกลุ่มงานของลูกจ้างประจำ

๔.๓ ส่งเสริม สนับสนุนการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๕.๑ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะอาด สวยงาม เหมาะแก่การปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย สามารถอำนวยความสะดวกเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น โต๊ะเก้าอี้ เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมเครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องสแกน อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ฯลฯ

๕.๒ การทำบุญวันเกิดบุคลากร โดยใช้ชื่อกิจกรรม “ทำบุญยกขึ้น แบ่งปันวันเกิด” โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ จะนำบุคลากรที่เกิดในแต่ละเดือน รวมทั้งเจ้าหน้าที่นำปิ่นโตไปวัดเดือนละ ๑ ครั้ง เมื่อกลับจากวัดรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน พร้อมทั้งอวยพรวันเกิดให้แก่บุคลากรที่เกิดในเดือนนั้น ๆ และมอบการ์ดอวยพรวันเกิด

๕.๓ การตรวจสุขภาพประจำปี โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ได้ประสานโรงพยาบาลประจำจังหวัด หรือโรงพยาบาลทหารผ่านศึก มาตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ เป็นประจำทุกปี โดยไม่ต้องทอรองจ่าย ทางโรงพยาบาลจะนำไปเบิกจ่ายโดยตรงกับกรมบัญชีกลาง

๕.๔ มีเงินสวัสดิการดูแลบุคลากรและครอบครัว โดยเก็บรวบรวมเงินจากบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ โดยความสมัครใจเป็นรายเดือน ฝากธนาคารไว้เพื่อช่วยเหลือบุคลากรและครอบครัวในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

๕.๔.๑ กรณีเสียชีวิต ตนเอง คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของตนเอง และของคู่สมรส

๕.๔.๒ กรณีเจ็บป่วยโดยต้องนอนพักรักษาตัว ณ โรงพยาบาล ตนเอง คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของตนเอง บิดา มารดา ของคู่สมรส

๕.๔.๓ การเลี้ยงส่งบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ เช่น กรณีย้าย เกษียณอายุราชการ หรืออื่น ๆ

๕.๔.๔ การจัดกิจกรรมสังสรรค์ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ งานรื่นเริงต่าง ๆ ที่เป็นภาพรวมขององค์กร ให้จ่ายตามความจำเป็นและเหมาะสมขึ้นอยู่กับสถานที่จัดเลี้ยง

๕.๔.๕ การจัดสวัสดิการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ทุกคน ปีละ ๑ ครั้ง เช่น เสื้อทีม เป็นต้น

๖. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๖.๑ บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามจำนวน/ตำแหน่งตามประกาศการสรรหา

๖.๒ บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตรงตามคุณสมบัติและมาตรฐานตำแหน่ง

๗. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๗.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีการควบคุม กำกับ ดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๒ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๗.๓ ผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและปฏิบัติตามราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตามมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่

๗.๔ ผู้บังคับบัญชา ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ดีมาก ในที่เปิดเผย ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

/๘. ด้านการส่งเสริมจริยธรรม...

๘. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

๘.๑ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว

๘.๒ สร้างความตระหนัก และปลูกจิตสำนึกในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และต่อผู้มารับบริการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายศังกร รักชูชื่น)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖



คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

ที่ ๒๔๘/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๘ ด้าน ซึ่งระยะเวลาในการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้สิ้นสุดแล้ว นั้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จะจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบด้วย

- | | | |
|------------------------|---|-------------------|
| ๑. นายวิชระ ขวัญเพชร | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ | ประธานคณะทำงาน |
| | การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล | |
| ๒. นายการุณ ชูช่วย | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ | รองประธานคณะทำงาน |
| | การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล | |
| ๓. นางน้ำฝน ยกย่องสกุล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน |
| | ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา | |
| ๔. นายพิษณุ อุ่นอก | นิติกรชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน |
| | ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายและคดี | |
| ๕. นางถวิล เพชรสุวรรณ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน |
| ๖. นางอรสา แดงอ่อน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน |
| ๗. นางอัจฉรา ช่วยนุกูล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๘. นางวิชุดา จรเอียด | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๙. นางเกวลิณ พยงค์ภาค | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | คณะทำงาน |

/๑๐. นางสาวเบญจธรรม ดิสกุล...

๑๐. นางสาวเบญจธรรม ดิสกุล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ คณะทำงาน
๑๑. นางสาววนิดา คงเอียด นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ คณะทำงาน
๑๒. นางสาวพินันทา วิสุวรรณ นิติกรปฏิบัติการ คณะทำงาน
๑๓. นางเกศรา ศรีกาญจน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ คณะทำงานและเลขานุการ
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
๑๔. นางกัลยาณู นฤปิยะกุล นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะทำงานมีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลการดำเนินงานตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตลอดจนข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และกำหนด รูปแบบการนำเสนอข้อมูลจัดทำรายงานผลการดำเนินงานฯ ตรวจสอบความถูกต้อง และนำเสนอผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล พิจารณาต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๔



(นายการุณ ชูช่วย)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

คณะกรรมการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

ที่ปรึกษา	นายคังกร รักชูชื่น ผอ.สพม.สงขลา สดูล
ประธานคณะกรรมการ	นายวชิระ ขวัญเพชร รอง ผอ.สพม.สงขลา สดูล
รองประธานคณะกรรมการ	นายการุณ ชูช่วย รอง ผอ.สพม.สงขลา สดูล
คณะกรรมการ	นางน้ำฝน ยกย่องสกุล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา นายพิษณุ อุ๋นออก นิติกรชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายและคดี นางถวิล เพ็ชรสุวรรณ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ นางอรสา แดงอ่อน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ นางอัจฉรา ช่วยนุกุล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ นางวิษุตา จรเอียด นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ นางเกวลิน พยนต์ภาค นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ นางสาวเบญจธรรม ดิษฐ์กุล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ นางสาววนิดา คงเอียด นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ นางสาวพินันtha วิสุวรรณ นิติกรปฏิบัติการ
คณะกรรมการและเลขานุการ	นางเกศรา ศรีกาญจน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ	นางกัลญญา นฤปิยะกุล นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

174 ถนนสงขลา-นาทวี ต.เขารูปช้าง อ.เมืองสงขลา จ.สงขลา 90000

โทรศัพท์ 074-260191-2 www.spmsongkhlhasatun.go.th