



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ.2568



กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือและกรอบแนวทางในการวางแผนความต้องการ และเกลี่ยอัตรากำลัง ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานในสังกัดนำไปวางแผนการสรรหาอัตรากำลังทดแทนได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล สพม.นครสวรรค์

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 ความเป็นมา	1
บทที่ 2 แนวคิดและวิธีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	
• แนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	2
• วิธีการในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	3
บทที่ 3 ผลการดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	
• ผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมา	7
บทที่ 4 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568	9

บทที่ 1

ความเป็นมา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้มีหน่วยงานทางการศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งต่าง และประกาศกระทรวงศึกษาธิการกำหนดการแบ่งส่วนราชการในหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีกลุ่มงานต่างๆตามโครงสร้างที่ สำนักงาน ก.ค.ศ.กำหนด รวมทั้งสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ออกกฎระเบียบในการบริหารงานด้านบุคคล ด้านอัตรากำลัง ด้านการประเมินวิทยฐานะ และการสรรหา ให้หน่วยงานในสังกัดได้ถือเป็นระเบียบกฎหมายและแนวทางปฏิบัติ

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ มีหน้าที่ ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้เพียงพอและตรงตามความต้องการของหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งมีภารกิจในการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ในสังกัด ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และได้รับการพัฒนา ศักยภาพตามสมรรถนะประจำสายงาน เป็นผู้มีความ มีคุณธรรม มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อขับเคลื่อน และสนับสนุนงานการจัดการศึกษาของหน่วยงานในสังกัด ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลด้วยระบบคุณภาพ

บทที่ 2

แนวคิดและวิธีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ มีหน้าที่ บริหารงาน ทรัพยากรบุคคล ให้เพียงพอและตรงตามความต้องการของหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งมีภารกิจในการส่งเสริมและ สนับสนุนบุคลากร ในสังกัด ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และได้รับการพัฒนาศักยภาพตาม สมรรถนะประจำสายงาน เป็นผู้มีความ มีคุณธรรม มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อขับเคลื่อน และสนับสนุนงานการจัด การศึกษาของหน่วยงานในสังกัด ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลด้วยระบบคุณภาพ

วัตถุประสงค์และวิธีการในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. วางแผนและบริหารอัตรากำลัง ได้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด
2. วางแผนสรรหา บรรจุแต่งตั้งและโยกย้าย ได้ตรงตามวิชาเอกและความต้องการของโรงเรียน
3. ส่งเสริมครูให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น ยกย่องเชิดชูเกียรติ พิจารณำบำเหน็จความชอบเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนได้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ
4. จัดทำทะเบียนประวัติให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน พร้อมให้บริการแก่ข้าราชการในสังกัด
5. ปฐมนิเทศ ให้ความรู้ และแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแจ้งข้อกฎหมาย สิทธิประโยชน์แก่ ข้าราชการที่บรรจุใหม่

ปรัชญา (Philosophy) กลุ่มบริหารงานบุคคล

“ยึดระเบียบนำหน้า พัฒนางานก้าวหน้า บริการด้วยใจ โปร่งใสเสมอภาค”

วิสัยทัศน์ (Vision) กลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ต้องพัฒนางานให้ ก้าวไกล โดยใช้ระบบเทคโนโลยีให้ทันสมัย ในยุค 4.0

ขอบข่าย/ภารกิจ

การบริหารงานบุคคล โดยสำรวจและวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ สรรหา บรรจุแต่งตั้ง งานพิจารณำบำเหน็จความชอบและบัญชีถือจ่าย จัดทำทะเบียนประวัติ งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ.เขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

วิธีการในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.สำรวจข้อมูลและสภาพปัญหาอัตรากำลังและวางแผนอัตรากำลัง

งานวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
1. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน โดยจัดทำข้อมูลปริมาณงานและความต้องการ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2567 และวันที่ วันที่ 10 มิถุนายน 2568	มีระบบข้อมูลสารสนเทศ ในด้านอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ครบถ้วนและถูกต้อง เป็นปัจจุบัน พร้อมใช้	มีระบบข้อมูลสารสนเทศใน ด้านอัตรากำลังครูและบุคลากร ทางการศึกษา ซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1. ครบถ้วน 2. ถูกต้อง 3. เป็นปัจจุบัน 4. พร้อมใช้งาน
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และ ลูกจ้างชั่วคราว ตามสภาพปริมาณงานของ สถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์แก้ปัญหา การขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลน อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษามี จำนวนลดลง	มีการกำหนดมาตรการ ในการแก้ปัญหา การขาด แคลนอัตรากำลังครูและ บุคลากรทางการศึกษา	สถานศึกษาที่มีปัญหาการขาด แคลนอัตรากำลังครูและบุคลากร ทางการศึกษามีจำนวนลดลง
3. การบรรจุข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีปกติ และกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุ พิเศษ ประจำปีการศึกษา 2568	ได้รับจัดสรรอัตราเพื่อ รองรับการบรรจุข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมี เหตุพิเศษ ประจำปี การศึกษา 2568 โดยใช้ อัตราเกษียณอายุราชการ ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2567	สามารถบรรจุข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความ จำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ประจำปี การศึกษา 2568 จำนวน 13 ราย

2. กำหนดขั้นตอนดำเนินการงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2.1 งานย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
1.สำรวจตำแหน่งว่างเพื่อประกาศ ประชาสัมพันธ์ตามปฏิทินที่ สพฐ.กำหนด เช่นการย้ายข้าราชการครู ปีละ 2 รอบ ครั้งที่ 1 ภายในเดือน มกราคม 2568 จำนวน 15 วัน ครั้งที่ 2 ภายในเดือน กรกฎาคม 2568 จำนวน 15 วัน	มีข้อมูลตำแหน่งว่างและ วิชาเอกตามที่โรงเรียน ต้องการครบถ้วนและถูกต้อง เป็นปัจจุบัน พร้อมใช้งาน	มีระบบข้อมูลสารสนเทศใน ด้านอัตราว่างและวิชาเอกของ โรงเรียนในสังกัด 1. ครบถ้วน 2. ถูกต้อง 3. เป็นปัจจุบัน 4. พร้อมใช้งาน
2. ประกาศหลักเกณฑ์ประกอบการ พิจารณาย้าย เพื่อให้ผู้มีสิทธิ์และสถานศึกษา รับทราบ	แจ้งกำหนดการส่งคำ ร้องขอย้ายพร้อม รายละเอียดประกอบให้ ชัดเจน	สถานศึกษาและครูยื่นคำร้องขอ ย้ายได้ทันเวลา
3. พิจารณาย้ายตามปฏิทินและแต่งตั้ง โยกย้ายได้ตามความประสงค์ของโรงเรียนและ ผู้ยื่นคำร้องขอย้ายได้ตรงกัน เช่นการย้าย ข้าราชการครู รอบที่ 1 ย้ายตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2568 รอบที่ 2 ย้ายตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568	โรงเรียนได้รับย้ายครูตรง ตามวิชาเอก และตรงตาม ความต้องการของผู้ขอย้าย สามารถพิจารณาและส่งคำ ร้องขอย้ายได้ ร้อยละ 100	สามารถแต่งตั้ง โยกย้าย ข้าราชการ ได้ตามปฏิทินกำหนด โรงเรียนมีครูตรงตามวิชาเอกที่ขาด แคลน คุณครูได้รับย้ายตามความ ต้องการของตนเอง มีความสุขใน การทำงาน ย้ายได้ตรงตามวิชาเอก ร้อยละ 100

2.2 งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งหรือเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

งานสอบแข่งขันบุคคลเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งครูผู้ช่วยและงานเปลี่ยนตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และตำแหน่งศึกษานิเทศก์

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
- สํารวจอัตราว่างและวิชาเอก เพื่อรายงาน อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อขอเปิดสอบแข่งขันและสอบคัดเลือก ตามปฏิทินที่ สพฐ.กำหนด - เผยแพร่ระเบียบหลักเกณฑ์ในการสอบแข่งขัน และคัดเลือกให้ผู้สนใจ และหน่วยงานในสังกัดรับทราบ - ประกาศรับสมัคร - ดำเนินการรับสมัคร และดำเนินการสอบ/คัดเลือกตามประกาศกำหนด - ประกาศผลและบรรจุ/แต่งตั้งตามตำแหน่งว่าง - ส่งตัวข้าราชการฯไปปฏิบัติหน้าที่ - สํานาคําสั่งบรรจุฯ ให้โรงเรียนที่เกี่ยวข้อง - สํานาคําสั่งบรรจุฯ พร้อมหลักฐานเกี่ยวกับการขอบรรจุแต่งตั้งฯให้ กคศ.	บรรจุครูผู้ช่วยให้โรงเรียนได้ตรงตามวิชาเอกและตำแหน่งว่าง ร้อยละ 100	การบรรจุครูผู้ช่วย ปีงบประมาณ 2568 ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2567 – กันยายน 2568 รับบรรจุและแต่งตั้งฯ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ได้ตรงตามวิชาเอกและความต้องการของโรงเรียนร้อยละ 100 เดือนตุลาคม 2567 ถึง เดือนพฤษภาคม 2568 มีการบรรจุและแต่งตั้งฯ ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 61 ราย การแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปีงบประมาณ 2568 ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2567 – กันยายน 2568 ดำเนินการสรรหาและหรือบรรจุและแต่งตั้งฯ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้ครบตามตำแหน่งว่าง และความ ต้องการของโรงเรียน ร้อยละ 100

2.3 งานส่งเสริมวิทยฐานะ

งานส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้มีวิทยฐานะสูงขึ้น

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
- ตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดในระบบDPA - นำเสนอผู้อำนวยการเขตพื้นที่ - จัดทำวาระขออนุมัติคุณสมบัติและคุณสมบัติคณะกรรมการในระบบ DPA - ติดตามผลการประเมินจากระบบDPA เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ พิจารณาร้อยละ - นำผลจัดทำคำสั่งแต่งตั้ง - ส่งผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้อง - ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งให้วิทยฐานะครูชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ให้โรงเรียน และกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง	ผู้ยื่นคำขอได้รับการพิจารณาร้อยละ 100	ในช่วงปีงบประมาณ 2568 เดือนตุลาคม 2567 ถึง เดือน พฤษภาคม 2568 มีข้าราชการครูที่ผ่านการประเมินให้มีวิทยฐานะ ครูชำนาญการ จำนวน 98 ราย ครูชำนาญการพิเศษจำนวน 34 ราย

2.4 งาน การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ครูผู้ช่วย

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
- ตรวจสอบข้อมูล หลักฐาน คะแนน ในแต่ละครั้ง ทั้ง 4 ครั้งให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. - นำสรุปผลคะแนนการประเมินฯ ของครูผู้ช่วย จำนวน 4 ครั้ง 2 ปี เข้าวาระเพื่อขออนุมัติผลการประเมินฯ จาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ พร้อมสำเนาหลักฐานประกอบการพิจารณาของแต่ละราย - ส่งสำเนาคำสั่งฯ ให้โรงเรียน และกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง	ได้รับการประเมินร้อยละ 100	ในช่วงปีงบประมาณ 2568 ตั้งแต่ เดือนตุลาคม 2567 ถึง เดือน พฤษภาคม 2568 มีข้าราชการครูที่ผ่านการประเมินการพัฒนาอย่างเข้ม ให้ดำรงตำแหน่งครูจำนวน 71 ราย

บทที่ 3

ผลการดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ.2567 งานวางแผนอัตรากำลังและงานสรรหา

ตั้งแต่ ถึง เดือน/ปี	รายการปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณงาน	เชิงคุณภาพงาน
ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2567	• ตรวจพิจารณาครั้งกรองและลงความเห็น	10 คน/4งาน	* สามารถบริหาร อัตรากำลังทดแทน ตำแหน่งว่างทุกกรณี
	งานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล		เช่น เกษียณ ย้าย ตาย ลาออก
	ในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการกลุ่ม		โอน บรรจุแต่งตั้ง
	บริหารงานบุคคล		เพื่อให้โรงเรียนในสังกัด มีบุคลากรปฏิบัติงาน สอน
	• ขอมติและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ	4 ราย	ได้ตามเกณฑ์อัตรากำลัง
	• ขอมติและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการ พิเศษ	76 ราย	** สรรหาและบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ/ พนักงานราชการ/ ลูกจ้างชั่วคราวให้ โรงเรียนที่มีอัตรากำลัง ต่ำกว่าเกณฑ์และขาด แคลนวิชาเอก
	• ขอมติและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการ	107 ราย	
	* งานประเมินผลพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วย	71 ราย	
	• ดำเนินกาประเมินบุคลากรทางการศึกษา อื่น	1 ราย	
	ตามมาตรา38ค(2) เพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น	1 ราย	*** ดำเนินงานส่งเสริม และสนับสนุนให้ ข้าราชการมีวิทยฐานะ สูงขึ้นเป็นขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
	• เสนอสรรหาบุคลากรทางการศึกษาอื่น	14 อัตรา	
	ตามมาตรา38ค(2) ด้วยวิธีการย้าย/ โอนฯ	14 อัตรา	
	• เสนอสรรหาบุคลากรทางการศึกษาอื่น	1 ครั้ง	
	ตามมาตรา38ค(2) สำหรับสอบคัดเลือก และสอบแข่งขัน		**** มีการประเมินผล การปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ และ เป็นธรรม
	• บรรจุและแต่งตั้งครูผู้ช่วย และสอบแข่งขัน	100 อัตรา	

ตั้งแต่ ถึง เดือน/ปี	รายการปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ งาน	เชิงคุณภาพงาน
ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2567	• รายงานตำแหน่งว่างเพื่อรับย้ายข้าราชการ ตำแหน่ง ครู(ผู้สอน)	2 ครั้ง	
	• บรรจุบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(1)	1 ครั้ง	
	ตำแหน่งศึกษานิเทศก์	4 ราย	
	• สรรหาผู้บริหารสถานศึกษาประจำปี 2567	. 1 ครั้ง	
	ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา		
	• การย้ายข้าราชการ ตำแหน่ง ครูผู้สอน	2 รอบ/154 ราย	
	• การย้ายข้าราชการ ตำแหน่ง ผู้บริหาร สถานศึกษา	3 รอบ/13 ราย	

บทที่ 4 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
กลยุทธ์	บริหารทรัพยากรบุคคล
กิจกรรม	1.งานสำรวจและวางแผนอัตรากำลัง 2.งานสรรหา งานย้าย และการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคล เป็นข้าราชการ
วัตถุประสงค์ ในการจัดทำ แผนการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	1.เพื่อเป็นกรอบในการสรรหาและบริหารทรัพยากรบุคคล/อัตรากำลังได้ ถูกต้อง ตามระเบียบกฎหมายกำหนด 2.ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของหน่วยงาน 3.บุคลากรในสังกัดได้ย้ายตามความประสงค์ 4.หน่วยงานในสังกัดมีบุคลากรที่พอเพียงและสามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าหมาย	หน่วยงานในสังกัดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ ของหน่วยงาน ครบตามกรอบอัตรากำลัง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ขั้นตอน	1.สำรวจสภาพปัญหา ความต้องการ จำนวนที่ขาด/วิชาที่ขาดแคลน 2.กำหนดคุณสมบัติ/วิชาเอกที่ต้องการ 3.กำหนดวิธีการสรรหา/ดำเนินการสรรหา หรือเกลี้ยอัตรากำลังทดแทน ตามจำนวน/วิชาที่ขาดแคลน 4.จัดสรรให้โรงเรียน/หน่วยที่ขาดแคลน 5.บรรจุและแต่งตั้ง 6.ติดตามและประเมินผล
ระยะเวลา ดำเนินการ	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568 และตามปฏิทินสอบ/ย้าย ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

งบประมาณ	จากค่าธรรมเนียมสมัครสอบ และงบประมาณของ สพม.นครสวรรค์
ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	1.ผลสำเร็จร้อยละ 100 ของหน่วยงานในสังกัดได้รับการบริหารอัตรากำลังถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ที่ กคศ.กำหนด 2.โรงเรียนได้รับจัดสรรครูตรงตามความต้องการวิชาเอก ร้อยละ 100 3.โรงเรียนมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง และตรวจสอบ/คำนวณครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อวางแผนการสรรหาได้ตรงตามความต้องการ ร้อยละ100
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล สพม.นครสวรรค์

รายละเอียดกิจกรรมที่ 1 ชื่องานสำรวจและวางแผนอัตรากำลัง

ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	งานสำรวจและวางแผนอัตรากำลัง
วัตถุประสงค์	1.เพื่อสำรวจสภาพปัญหาและคำนวณอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด 2.เป็นแนวทางในการวางแผนอัตรากำลังและเกลี่ยอัตรากำลังให้เหมาะสม กับหน่วยงานในสังกัด 3.หน่วยงานในสังกัดมีบุคลากรที่พอเพียงและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าหมาย	ให้หน่วยงานสามารถวางแผนอัตรากำลังได้ตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดและตรงตามความ ต้องการของหน่วยงาน
ขั้นตอน	1.สำรวจสภาพปัญหา ความต้องการ จำนวนที่ขาด/วิชาที่ขาดแคลน 2.เกลี่ยอัตรากำลังทดแทนตามจำนวน/วิชาที่ขาดแคลน 3.จัดสรรให้โรงเรียน/หน่วยที่ขาดแคลน 4.ติดตามประเมินผล
ระยะเวลา ดำเนินการ	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568
งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	1.ผลสำเร็จร้อยละ 100 ของหน่วยงานในสังกัดได้รับการบริหารอัตรากำลังถูกต้องตาม เกณฑ์ ที่ กคศ.กำหนด 2.โรงเรียนได้รับจัดสรรครูตรงตามความต้องการวิชาเอก ร้อยละ 100 3.โรงเรียนมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง และตรวจสอบ/คำนวณครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อวางแผนการสรรหาได้ตรงตามความต้องการ ร้อยละ100
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล สพม.นครสวรรค์

รายละเอียดกิจกรรมที่ 2 ชื่องานสรรหา งานย้าย และการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้ง

ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	งานสรรหา งานย้าย และการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้ง
วัตถุประสงค์	1. เพื่อสรรหา ย้ายและบรรจุข้าราชการได้ตามความขาดแคลน 2. ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของหน่วยงาน 3. บุคลากรในสังกัดได้ย้ายตามความประสงค์ 4. หน่วยงานในสังกัดมีบุคลากรที่พอเพียงและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าหมาย	หน่วยงานในสังกัดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของหน่วยงาน ครบตามกรอบอัตรากำลัง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ขั้นตอน	1. สำรวจสภาพปัญหา ความต้องการ จำนวนที่ขาด/วิชาที่ขาดแคลน 2. กำหนดคุณสมบัติ/วิชาเอกที่ต้องการ 3. กำหนดวิธีการสรรหา/ดำเนินการสรรหา หรือเกลี่ยอัตรากำลังทดแทนตามจำนวน/วิชาที่ขาดแคลน 4. จัดสรรให้โรงเรียน/หน่วยที่ขาดแคลน 5. บรรจุและแต่งตั้ง 6. ติดตามและประเมินผล
ระยะเวลา ดำเนินการ	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568 และตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
งบประมาณ	จากค่าธรรมเนียมสมัครสอบ และงบประมาณ สพม.นครสวรรค์
ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	1. ผลสำเร็จร้อยละ 100 ของหน่วยงานในสังกัดได้รับจัดสรรครูตรงตามความต้องการวิชาเอก ร้อยละ 100 2. โรงเรียนได้รับการบรรจุ และรับย้ายข้าราชการทดแทนตามความขาดแคลน ครบตามกรอบอัตรากำลัง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล สพม.นครสวรรค์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. หน่วยงานสามารถวางแผนความต้องการและแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน
2. สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เช่นการบริหารอัตรากำลัง การตัดโอน กำหนดตำแหน่ง การสอบ การบรรจุ และการดำเนินการย้าย
3. มีข้อมูลอัตรากำลังและความต้องการวิชาเอกเป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.ค.ศ.กำหนด
4. ทำให้ได้บุคลากรครบตามเกณฑ์ ตรงตามวิชาเอก และบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปแผนการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ.2568

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1.กิจกรรมงานสำรวจและ วางแผนอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568	กลุ่มบริหารงานบุคคล
2.กิจกรรมงานสรรหา งานย้าย และงานสอบแข่งขัน	ค่าธรรมเนียม สอบ และ งบประมาณ สพ ม.นครสวรรค์	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568	กลุ่มบริหารงานบุคคล

