

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Sawan



2026

แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๙



กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

คำนำ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือและกรอบแนวทางในการวางแผนความต้องการ และเกลี่ยอัตรากำลัง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานในสังกัดนำไปวางแผนการสรรหาอัตรากำลังทดแทนได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 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.2569	9

บทที่ 1 ความเป็นมา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้มีหน่วยงานทางการศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งต่าง ๆ และประกาศกระทรวงศึกษาธิการกำหนดการแบ่งส่วนราชการในหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีกลุ่มงานต่าง ๆ ตามโครงสร้างที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด รวมทั้งสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ออกกฎระเบียบในการบริหารงานด้านบุคคล ด้านอัตรากำลัง ด้านการประเมินวิทยฐานะ และการสรรหาให้หน่วยงานในสังกัดได้ถือปฏิบัติเป็นระเบียบกฎหมาย และแนวทางปฏิบัติ

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ มีหน้าที่ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้เพียงพอและตรงตามความต้องการของหน่วยงานในสังกัด รวมทั้ง มีภารกิจในการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในสังกัด ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะประจำสายงาน เป็นผู้มีความดี มีคุณธรรม มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อขับเคลื่อน และสนับสนุนงานการจัดการศึกษาของหน่วยงานในสังกัด ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลด้วยระบบคุณภาพ

บทที่ 2 แนวคิดและวิธีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

● แนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ มีหน้าที่ บริหารงาน ทรัพยากรบุคคล ให้เพียงพอและตรงตามความต้องการของหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งมีภารกิจในการส่งเสริมและสนับสนุน บุคลากรในสังกัด ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะประจำ สายงาน เป็นผู้มีวินัย มีคุณธรรม มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อขับเคลื่อน และสนับสนุนงานการจัดการศึกษาของหน่วยงาน ในสังกัด ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลด้วยระบบคุณภาพ

วัตถุประสงค์และวิธีการในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. วางแผนและบริหารอัตรากำลัง ได้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด
2. วางแผนสรรหา บรรจุแต่งตั้งและโยกย้าย ได้ตรงตามวิชาเอกและความต้องการของโรงเรียน
3. ส่งเสริมครูให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น ยกย่องเชิดชูเกียรติ พิจารณำบำเหน็จความชอบเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน ได้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ
4. จัดทำทะเบียนประวัติให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน พร้อมให้บริการแก่ข้าราชการในสังกัด
5. ปฐมนิเทศ ให้ความรู้ และแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแจ้งข้อกฎหมาย สิทธิประโยชน์แก่ข้าราชการ ที่บรรจุใหม่

ปรัชญา (Philosophy) กลุ่มบริหารงานบุคคล

“ยึดระเบียบนำหน้า พัฒนางานก้าวไกล บริการด้วยใจ โปร่งใสเสมอภาค”

วิสัยทัศน์ (Vision) กลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ต้องพัฒนางานให้ก้าวไกล โดยใช้ระบบเทคโนโลยีให้ทันสมัย ในยุค 4.0

ขอบข่าย/ภารกิจ

การบริหารงานบุคคล โดยสำรวจและวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ สรรหา บรรจุแต่งตั้ง งานพิจารณาบำเหน็จความชอบและบัญชีถือจ่าย จัดทำทะเบียนประวัติ งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

● **วิธีการในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

1.สำรวจข้อมูลและสภาพปัญหาอัตรากำลังและวางแผนอัตรากำลัง

งานวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
1. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน โดยจัดทำข้อมูลปริมาณงานและความต้องการ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2568 และ วันที่ 10 มิถุนายน 2569	มีระบบข้อมูลสารสนเทศในด้านอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาครบถ้วนและถูกต้อง เป็นปัจจุบัน พร้อมใช้	มีระบบข้อมูลสารสนเทศในด้านอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1. ครบถ้วน 2. ถูกต้อง 3. เป็นปัจจุบัน 4. พร้อมใช้งาน
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และ ลูกจ้างชั่วคราว ตามสภาพปริมาณงานของ สถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์แก้ปัญหา การขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลน อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนลดลง	มีการกำหนดมาตรการในการแก้ปัญหา การขาดแคลน อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา	สถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนลดลง
3. การบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีปกติ และกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ประจำปีการศึกษา 2569	ได้รับจัดสรรอัตราเพื่อรองรับการบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ประจำปีการศึกษา 2569 โดยใช้อัตรา เกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2568	สามารถบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ประจำปีการศึกษา 2569 จำนวน 11 ราย

2.กำหนดขั้นตอนดำเนินการงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2.1 งานย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
1.สำรวจตำแหน่งว่างเพื่อประกาศประชาสัมพันธ์ตามปฏิทินที่ สพฐ.กำหนด เช่นการย้ายข้าราชการครู ปีละ 2 รอบ ครั้งที่ 1 ภายในเดือน มกราคม 2569 จำนวน 15 วันทำการ ครั้งที่ 2 ภายในเดือน กรกฎาคม 2569 จำนวน 15 วันทำการ	มีข้อมูลตำแหน่งว่างและวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการครบถ้วนและถูกต้องเป็นปัจจุบัน พร้อมใช้งาน	มีระบบข้อมูลสารสนเทศในด้านอัตราว่างและวิชาเอกของโรงเรียนในสังกัด 1.ครบถ้วน 2. ถูกต้อง 3. เป็นปัจจุบัน 4. พร้อมใช้งาน
2. ประกาศหลักเกณฑ์ประกอบการพิจารณาย้าย เพื่อให้ผู้มีสิทธิ์และสถานศึกษาได้รับทราบ	แจ้งกำหนดการส่งคำร้องขอ ย้ายพร้อมรายละเอียดประกอบให้ชัดเจน	สถานศึกษาและครูยื่นคำร้องขอ ย้ายได้ทันเวลา
3. พิจารณาย้ายตามปฏิทินและแต่งตั้งโยกย้ายได้ตามความประสงค์ของโรงเรียนและผู้นับคำร้องขอย้ายได้ตรงกัน เช่น การย้ายข้าราชการครู รอบที่ 1 ย้ายตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2569 รอบที่ 2 ย้ายตั้งแต่วันที่ 15 ตุลาคม 2569	โรงเรียนได้รับย้ายครูตรงตามวิชาเอก และตรงตามความต้องการของผู้ขอย้าย สามารถพิจารณาและส่งคำร้องขอย้ายได้ ร้อยละ 100	สามารถแต่งตั้ง โยกย้าย ข้าราชการ ได้ตามปฏิทินกำหนด โรงเรียนมีครูตรงตามวิชาเอกที่ขาดแคลน คุณครูได้รับย้ายตามความต้องการของตนเอง มีความสุขในการทำงาน ย้ายได้ตรงตามวิชาเอก ร้อยละ 100

2.2 งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งหรือเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

งานสอบแข่งขันบุคคลเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยและงานเปลี่ยนตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และตำแหน่งศึกษานิเทศก์

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
- สำรองอัตราว่างและวิชาเอก เพื่อรายงาน อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เพื่อขอเปิดสอบแข่งขันและสอบคัดเลือก ตามปฏิทินที่ สพฐ. กำหนด -เผยแพร่ระเบียบหลักเกณฑ์ในการสอบแข่งขัน และคัดเลือกให้ผู้สนใจ และหน่วยงานในสังกัดรับทราบ -ประกาศรับสมัคร -ดำเนินการรับสมัคร และดำเนินการสอบ/คัดเลือกตามประกาศกำหนด -ประกาศผลและบรรจุ/แต่งตั้งตามตำแหน่งว่าง - ส่งตัวข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ - สำเนาคำสั่งบรรจุฯ ให้โรงเรียนที่เกี่ยวข้อง - สำเนาคำสั่งบรรจุฯ พร้อมหลักฐานเกี่ยวกับการขอบรรจุแต่งตั้งฯ ให้ กคศ.	บรรจุครูผู้ช่วยให้โรงเรียนได้ตรงตามวิชาเอกและตำแหน่งว่าง ร้อยละ 100	<u>การบรรจุครูผู้ช่วย</u> ปีงบประมาณ 2569 ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2568 – กันยายน 2569 รับบรรจุและแต่งตั้งฯ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ได้ตรงตามวิชาเอกและความต้องการของโรงเรียน ร้อยละ 100 เดือนตุลาคม 2568 ถึง เดือนพฤษภาคม 2569 มีการบรรจุและแต่งตั้งฯ ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 51 ราย <u>การแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา</u> ปีงบประมาณ 2569 ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2568 – กันยายน 2569 ดำเนินการสรรหาและหรือบรรจุและแต่งตั้งฯ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้ครบตามตำแหน่งว่าง และความต้องการของโรงเรียน ร้อยละ 100

2.3 งานส่งเสริมวิทยฐานะ

งานส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้มีวิทยฐานะสูงขึ้น

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
- ตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดในระบบ DPA - นำเสนอผู้อำนวยการเขตพื้นที่ - จัดทำวาระขออนุมัติคุณสมบัติและสุมคณะกรรมการในระบบ DPA - ติดตามผลการประเมินจากระบบ DPA เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ พิจารณาอนุมัติ - นำผลจัดทำคำสั่งแต่งตั้ง - ส่งผลการประเมินฯให้ผู้เกี่ยวข้อง - ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะ ครูชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ให้โรงเรียน และกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง	ผู้ยื่นคำขอได้รับการพิจารณาร้อยละ 100	ในช่วงปีงบประมาณ 2569 เดือนตุลาคม 2568 ถึง เดือนพฤษภาคม 2569 มีข้าราชการครูที่ผ่านการประเมินให้มีวิทยฐานะ ครูชำนาญการ จำนวน 81 ราย ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 58 ราย

2.4 งานการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 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 2569 ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2568 ถึง เดือนพฤษภาคม 2569 มีข้าราชการครูที่ผ่านการประเมินการพัฒนาอย่างเข้มให้ดำรงตำแหน่งครู จำนวน 64 ราย

บทที่ 3 ผลการดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 งานวางแผนอัตรากำลังและงานสรรหา

ตั้งแต่ ถึง เดือน/ปี	รายการปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ งาน	เชิงคุณภาพงาน
ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568	• ตรวจพิจารณาถ่วงดุลและลงความเห็น งานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล ในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการกลุ่ม บริหารงานบุคคล	9 คน/5 งาน	* สามารถบริหารอัตรากำลัง ทดแทนตำแหน่งว่างทุกกรณี เช่น เกษียณ ย้าย ตาย ลาออก โอน บรรจุแต่งตั้ง
	• ขอมติและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ	1 ราย	เพื่อให้โรงเรียนในสังกัด มีบุคลากรปฏิบัติงานสอน
	• ขอมติและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	96 ราย	ได้ตามเกณฑ์อัตรากำลัง
	• ขอมติและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการ	76 ราย	** สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
	* งานประเมินผลพัฒนาอย่างเข้ม ครูผู้ช่วย	64 ราย	ข้าราชการ/พนักงาน ราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว
	• ดำเนินการประเมินบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38ค. (2) เพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น	1 ราย	ให้โรงเรียนที่มีอัตรากำลังต่ำ กว่าเกณฑ์และขาดแคลน วิชาเอก
	• เสนอสรรหาบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38ค. (2) ด้วยวิธีการย้าย/ โอนฯ	2 อัตรา	*** ดำเนินงานส่งเสริมและ สนับสนุนให้ข้าราชการ
	• เสนอสรรหาบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม มาตรา 38ค.(2) สำหรับสอบคัดเลือก และสอบแข่งขัน	-	มีวิทยฐานะสูงขึ้น เป็นขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่
	• บรรจุและแต่งตั้งครูผู้ช่วยและสอบแข่งขัน	51 อัตรา	**** มีการประเมินผล
	• รายงานตำแหน่งว่างเพื่อรับย้ายข้าราชการ ตำแหน่ง ครู(ผู้สอน)	2 ครั้ง/12 อัตรา	การปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบ และเป็นธรรม
	• บรรจุบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(1) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์	1 ครั้ง/1 ราย	
ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567	• สรรหาผู้บริหารสถานศึกษาประจำปี 2568	1 ครั้ง	
ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568	• ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา		
	• การย้ายข้าราชการ ตำแหน่ง ครูผู้สอน	2 รอบ/15 ราย	
	• การย้ายข้าราชการ ตำแหน่ง ผู้บริหาร สถานศึกษา	4 รอบ/12 ราย	

บทที่ 4 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 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 หรือเกลี่ยอัตรากำลังทดแทน ตามจำนวน/วิชาที่ขาดแคลน 4.จัดสรรให้โรงเรียน/หน่วยที่ขาดแคลน 5.บรรจุและแต่งตั้ง 6.ติดตามและประเมินผล
ระยะเวลา ดำเนินการ	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569 และตามปฏิทินสอบ/ย้าย ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
งบประมาณ	จากค่าธรรมเนียมสมัครสอบ และงบประมาณของ สพม.นครสวรรค์
ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	1.ผลสำเร็จร้อยละ 100 ของหน่วยงานในสังกัดได้รับการบริหารอัตรากำลังถูกต้องตาม หลักเกณฑ์ 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.เพื่อสำรวจสภาพปัญหาและคำนวณอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกฎหมายกำหนด 2.เป็นแนวทางในการวางแผนอัตรากำลังและเกลี่ยอัตรากำลังให้เหมาะสมกับหน่วยงานในสังกัด 3.หน่วยงานในสังกัดมีบุคลากรที่พอเพียงและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าหมาย	ให้หน่วยงานสามารถวางแผนอัตรากำลังได้ตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดและตรงตามความต้องการของหน่วยงาน
ขั้นตอน	1.สำรวจสภาพปัญหา ความต้องการ จำนวนที่ขาด/วิชาที่ขาดแคลน 2.เกลี่ยอัตรากำลังทดแทนตามจำนวน/วิชาที่ขาดแคลน 3.จัดสรรให้โรงเรียน/หน่วยที่ขาดแคลน 4.ติดตามประเมินผล
ระยะเวลา ดำเนินการ	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569
งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	1.ผลสำเร็จร้อยละ 100 ของหน่วยงานในสังกัดได้รับการบริหารอัตรากำลังถูกต้องตามเกณฑ์ ที่ กคศ.กำหนด 2.โรงเรียนได้รับจัดสรรครูตรงตามความต้องการวิชาเอก ร้อยละ 100 3.โรงเรียนมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง และตรวจสอบ/คำนวณครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อวางแผนการสรรหาได้ตรงตามความต้องการ ร้อยละ 100
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 2568 – 30 กันยายน 2569 และตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานกำหนด
งบประมาณ	จากค่าธรรมเนียมสมัครสอบ และงบประมาณ สพม.นครสวรรค์
ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	1.ผลสำเร็จร้อยละ 100 ของหน่วยงานในสังกัดได้รับจัดสรรครูตรงตาม ความต้องการวิชาเอก ร้อยละ 100 2.โรงเรียนได้รับการบรรจุ และรับย้ายข้าราชการทดแทนตามความขาดแคลน ครบตามกรอบอัตรากำลัง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล สพม.นครสวรรค์

รายละเอียดกิจกรรมที่ 3 ชื่องานวิทยฐานะ

ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	พัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนวิทยฐานะแนวใหม่ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 ให้ก้าวสู่วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ(คิดค้น ปรับเปลี่ยน(Invent and Transform))
วัตถุประสงค์	1 เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาผู้เรียน และตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้ก้าวสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญ (คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent and Transform)) 2 เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นจากวิทยฐานะเดิม 3 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ 4 เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร สามารถนำความรู้ที่ได้จากการ เข้าร่วมกิจกรรมไปใช้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ก้าวสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญ 5 เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ให้ก้าวสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โดยวิทยากรเชี่ยวชาญมาปฏิบัติงานสอนเฉพาะด้าน
เป้าหมาย	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 74 คน
ขั้นตอน	1. สำรวจความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความสนใจในการอบรม ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นจากวิทยฐานะเดิม 2. กำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมอบรม 3. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนวิทย ฐานะแนวใหม่และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 ให้ก้าวสู่ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ(คิดค้น ปรับเปลี่ยน(Invent and Transform)) 4. ดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อน วิทยฐานะแนวใหม่และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 ให้ก้าว สู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญ(คิดค้น ปรับเปลี่ยน(Invent and Transform)) 5. ประเมินผล
ระยะเวลา ดำเนินการ	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569
งบประมาณ	งบประมาณ สพม.นครสวรรค์

ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เชิงปริมาณ มีเครือข่าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกโรงเรียนในสังกัด จำนวน 37 โรงเรียน เชิงคุณภาพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติงานและจัดทำข้อตกลงพัฒนางานได้ตามมาตรฐานตำแหน่งและนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ และนำไปใช้วางแผนขอมีและเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นได้ ตามหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด ขยายผล และนำไปใช้ในการวางแผน ในการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สามารถ จัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล สพม.นครสวรรค์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- 1.หน่วยงานสามารถวางแผนความต้องการและแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน
- 2.สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เช่นการบริหารอัตรากำลัง การตัดโอนกำหนดตำแหน่ง การสอบ การบรรจุ และการดำเนินการย้าย
- 3.มีข้อมูลอัตรากำลังและความต้องการวิชาเอกเป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.ค.ศ.กำหนด
- 4.ทำให้ได้บุคลากรครบตามเกณฑ์ ตรงตามวิชาเอก และบริหารจัดการศึกษาได้
อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5.

สรุปแผนการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1.กิจกรรมงานสำรวจและวางแผน อัตรากำลัง	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	กลุ่มบริหารงานบุคคล
2.กิจกรรมงานสรรหา งานย้ายและ งานสอบแข่งขัน	ค่าธรรมเนียม สอบ และ งบประมาณ สพม. นครสวรรค์	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	กลุ่มบริหารงานบุคคล