



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี 2565



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปตตานี
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะความรู้ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสม สอดคล้องกับพันธกิจของสำนักงาน ดังนี้

๑. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและ การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความสามารถ ความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการจัดการแข่งขัน
๓. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ ๒๑ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขภายใต้สังคม พหุวัฒนธรรม
๔. สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
๕. พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
๖. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs)
๗. พัฒนาการบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี มีทิศทางและแนวทางการขับเคลื่อนที่ชัดเจน ซึ่งเป็นไปตามแนวทางในการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๒๐ ราย
 - บรรจุครูผู้ช่วย โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น จำนวน ๑ ราย
 - บรรจุครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ จำนวน ๓ ราย
 - บรรจุครูผู้ช่วย กรณีทั่วไป จำนวน ๑๔ ราย
 - ย้ายตามผลการสอบแข่งขัน จำนวน ๒ ราย
๒. การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๕ ราย
๓. การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ จำนวน ๓ ราย
๔. การแต่งตั้งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครู จำนวน ๒๒ ราย

ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

การย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู จำนวน ๕ ราย

- ย้ายมาดำรงตำแหน่งในสังกัด จำนวน ๓ ราย

- ย้ายไปดำรงตำแหน่งต่างเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน ๒ ราย

๒. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๑ ราย

การดำเนินการเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว (๑ ต.ค. ๒๕๖๔ -

๓๐ ก.ย.๒๕๖๕)

พนักงานราชการ จัดสรร จำนวน ๘๘ อัตรา ทำสัญญาจ้าง จำนวน ๘๘ ราย

ครูรายเดือนแก้ปัญหาสถานศึกษาขาดแคลนครูชั้นวิฤต จัดสรร จำนวน ๑๕ อัตรา ทำสัญญาจ้าง จำนวน ๑๕ ราย

บุคลากรวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ จัดสรร จำนวน ๒ อัตรา ทำสัญญาจ้าง จำนวน ๒ ราย

พี่เลี้ยงเด็กพิการ จัดสรร จำนวน ๒ อัตรา ทำสัญญาจ้าง จำนวน ๒ ราย

ธุรการโรงเรียน (โครงการคืนครูให้นักเรียน ๑๕,๐๐๐ บาท) จัดสรร จำนวน ๕ อัตรา ทำสัญญาจ้าง จำนวน ๕ ราย

ครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน จัดสรร จำนวน ๒ อัตรา ทำสัญญาจ้าง จำนวน ๒ ราย

นักการภารโรง โครงการคืนครูให้นักเรียน จัดสรร จำนวน ๖ อัตรา ทำสัญญาจ้าง จำนวน ๖ ราย

นักการภารโรง จัดสรร จำนวน ๓ อัตรา ทำสัญญาจ้าง จำนวน ๓ ราย

ผลการดำเนินงาน

๑. บรรจุผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ๒๐ ราย สามารถแก้ปัญหาการขาดอัตรากำลัง และโรงเรียนได้ครูตามสาขาวิชาตามมาตรฐานวิชาเอก และตามความขาดแคลนจำเป็นของโรงเรียน รวมทั้งปัญหาเรื่องการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี

๒. รัยย้ายข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา ไปดำรงตำแหน่งที่ว่าง สามารถแก้ปัญหาการขาดอัตรากำลัง และแก้ปัญหาโรงเรียนที่มีอัตรากำลังที่มีคนครองเกินเกณฑ์สามารถย้ายตัดโอนไปให้กับโรงเรียนที่มีอัตรากำลังขาดเกณฑ์

๔. การจัดจ้างพนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว ให้สถานศึกษา สามารถช่วยลดปัญหาการขาดแคลนอัตร่า ครู แก้ปัญหาครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ แก้ปัญหาครูไม่ครบชั้น

๕. การดำเนินงานตามข้อกฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติต่าง ๆ ส่งผลให้หลังจากการดำเนินเสร็จสิ้น ไม่มีการร้องเรียนใด ๆ

ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

งานวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

การดำเนินงาน

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี แนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยใช้ปริมาณงาน จำนวนนักเรียน ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ของทุกปี

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการบริหารจัดการอัตรากำลังเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และแนวทางการดำเนินการที่ สพฐ.กำหนด

๓. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ และฐานข้อมูลวิชาเอกที่มีและที่ควรมีในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. จัดทำข้อมูลสภาพอัตรากำลังครู ปีการศึกษา ๒๕๖๕ โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ สำหรับวางแผนและบริหารจัดการในภาพรวม เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๕. ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังและปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการบริหารอัตรากำลังบุคลากรในสังกัด

๖. จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ เพื่อใช้ในการสรรหาและกำหนดตำแหน่งให้พอเพียงต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาในสังกัด

ผลการดำเนินงาน

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการดังนี้

๑.๑ กำหนดตำแหน่งโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอนที่ว่าง จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิม ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๗ อัตรา

๑.๒ กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ดังนี้

- ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๒ อัตรา

- การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาที่กำหนดไว้เดิม ไปกำหนดเป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาแห่งใหม่ จำนวน ๖ อัตรา

๒. การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี จำนวน ๖ อัตรา ตำแหน่งมีนครองจำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งว่างอีก จำนวน ๕ อัตรา นำไปดำเนินการคัดเลือก จำนวน ๓ อัตรา และประกาศรับย้าย จำนวน ๒ อัตรา

๓. การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แจ้งจัดสรรคืนอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่จะเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๓ อัตรา ดังนี้

๓.๑ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๓ อัตรา

๓.๒ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓ ตำแหน่งครู ปรับปรุงเป็นตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อนักศึกษาทุนโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นปีการศึกษา ๒๕๖๕ จำนวน ๙ อัตรา

๔. ดำเนินการบริหารอัตรากำลังโดยนำตำแหน่งว่างไปสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง

๔.๑ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รับย้าย ๒ ตำแหน่ง คัดเลือก ๑ ตำแหน่ง

๔.๒ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา รับย้าย ๕ ตำแหน่ง คัดเลือก ๓ ตำแหน่ง

๔.๓ ตำแหน่งครู รับย้าย ๓ ตำแหน่ง บรรจุและแต่งตั้ง ๕ ตำแหน่ง

ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

งานวิถยฐานะ

การดำเนินงาน

ดำเนินการตาม หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มีวิทยฐานะชำนาญการและมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะ และ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/๑๑๐๐ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

ผู้ขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์นี้ สามารถส่งคำขอรับการประเมินพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องได้ตลอดปี รอบปีละ ๑ ครั้ง

การขอมีและแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะชำนาญการ

ขั้นตอนที่ ๑ ผู้ขอรับการประเมิน ยื่นแบบคำขอรับการประเมินและเอกสารต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และรวบรวมแบบคำขอและเอกสารส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี

ขั้นตอนที่ ๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี ตรวจสอบหนังสือคำขอของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด ลงทะเบียนรับเรื่องคำขอ ตามลำดับวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี รับเรื่อง และดำเนินการตามลำดับการรับเรื่อง กรณีเอกสารไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ให้ส่งคำขอคืนต้นสังกัดและผู้ขอ

ขั้นตอนที่ ๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ และเอกสารหลักฐาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

ขั้นตอนที่ ๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี เสนอรายชื่อคณะกรรมการ ประเมินด้านที่ ๑ (ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ) และด้านที่ ๒ (ด้านความรู้ความสามารถ) เพื่อให้ กศจ.ปัตตานี พิจารณาแต่งตั้ง ตามองค์ประกอบของคณะกรรมการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

ขั้นตอนที่ ๕ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี แจ้งหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อดำเนินการประเมินด้านที่ ๑-๓ ณ หน่วยงานต้นสังกัด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

ขั้นตอนที่ ๖ หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ขอรับการประเมิน สรุปรายงานผลการประเมิน ด้านที่ ๑ - ๓ และส่งถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี

ขั้นตอนที่ ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี ตรวจสอบผลการประเมินด้านที่ ๑ - ๓

และเสนอ กศจ.ปัตตานี เพื่อพิจารณาอนุมัติผลการประเมินและแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะชำนาญการ

ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะชำนาญการตามหลักเกณฑ์ ว๑๐/๒๕๕๔ จะต้องมียะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่พิเศษดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันอนุมัติผลการประเมิน เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นพิเศษ

การขอเลื่อนและแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ขั้นตอนที่ ๑ ผู้ขอรับการประเมิน ยื่นแบบคำขอรับการประเมินและเอกสารต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และรวบรวมแบบคำขอและเอกสารส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี

ขั้นตอนที่ ๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี ตรวจสอบหนังสือคำขอของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด ลงทะเบียนรับเรื่องคำขอ ตามลำดับวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี รับเรื่อง และดำเนินการตามลำดับการรับเรื่อง กรณีเอกสารไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ให้ส่งคำขอคืนต้นสังกัดและผู้ขอ

ขั้นตอนที่ ๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ และเอกสารหลักฐาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

ขั้นตอนที่ ๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี เสนอรายชื่อคณะกรรมการ ชุดที่ ๑ ประเมินด้านที่ ๑ (ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ) และด้านที่ ๒ (ด้านความรู้ความสามารถ) เพื่อให้ กศจ.ปัตตานี พิจารณาแต่งตั้ง ตามองค์ประกอบของคณะกรรมการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

ขั้นตอนที่ ๕ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี แจ้งหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อแจ้งคณะกรรมการ ชุดที่ ๑ ดำเนินการประเมินด้านที่ ๑ (ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ) และด้านที่ ๒ (ด้านความรู้ความสามารถ) ณ หน่วยงานต้นสังกัด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

ขั้นตอนที่ ๖ หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ขอรับการประเมิน สรุปรายงานผลการประเมิน ด้านที่ ๑ (ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ) และด้านที่ ๒ (ด้านความรู้ความสามารถ) ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด และส่งถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี

ขั้นตอนที่ ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี ตรวจสอบผลการประเมินด้านที่ ๑ (ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ) และด้านที่ ๒ (ด้านความรู้ความสามารถ) และเสนอ กศจ.ปัตตานี เพื่อพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ขั้นตอนที่ ๘ กรณีที่ ๑ กรณีผลการประเมินด้านที่ ๑ และหรือด้านที่ ๒ ไม่ผ่านเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และคณะกรรมการประเมินมีความเห็นว่าจะพัฒนาได้ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี แจ้งผลการพิจารณาให้หน่วยงานต้นสังกัด เพื่อแจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบ

กรณีที่ ๒ กรณีผลการประเมินด้านใดไม่ผ่านเกณฑ์และคณะกรรมการมีความเห็นว่าจะพัฒนาได้ในวิสัยที่สามารถพัฒนาให้ผ่านเกณฑ์ได้ ให้ผู้ขอรับการประเมินพัฒนาฯ ได้ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภายในเวลา ๓ เดือน และครั้งที่ ๒ ภายในเวลา ๓ เดือน

กรณีที่ ๓ กรณีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี เสนอรายชื่อคณะกรรมการ ชุดที่ ๒ จากบัญชีที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อเสนอ กศจ.ปัตตานี แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

ขั้นตอนที่ ๙ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี ดำเนินการประสานคณะกรรมการชุดที่ ๒ เพื่อดำเนินการประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วย ข้อจำกัดตามสภาพความยากลำบาก และผลงานที่ประสบผลสำเร็จ ณ หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ขอรับการประเมิน

ขั้นตอนที่ ๑๐ กรณีที่ ๑ กรณีคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นสมควรให้ปรับปรุงด้านที่ ๓ ผู้ขอรับการประเมินต้องมีผลการประเมินด้านที่ ๓ ผ่านเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด จากกรรมการชุดที่ ๒ ไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี เสนอผลการประเมินเพื่อให้ กศจ.ปัตตานี มีมติให้ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ภายในเวลา ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี แจ้งมติให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ และหากคณะกรรมการชุดที่ ๒ พิจารณารายละเอียดที่ปรับปรุงแล้ว แต่ผู้ขอรับการประเมินยังปรับปรุงไม่ครบถ้วนตามข้อสังเกต ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี เสนอผลการประเมินเพื่อให้ กศจ.ปัตตานี มีมติให้ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ภายในเวลา ๓ เดือน นับแต่วันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี แจ้งมติให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ

กรณีที่ ๒ กรณีผลการประเมินด้านที่ ๓ ผ่านเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี เสนอ กศจ.ปัตตานีพิจารณาอนุมัติ

กรณีที่ ๓ กรณีผลการประเมินด้านที่ ๓ ไม่ผ่านเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี เสนอ กศจ.ปัตตานีพิจารณาไม่อนุมัติ และแจ้งผลการพิจารณาและข้อสังเกตของคณะกรรมการให้หน่วยงานต้นสังกัด เพื่อแจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบ

ขั้นตอนที่ ๑๑ หาก กศจ.ปัตตานี มีมติอนุมัติผลการประเมินด้านที่ ๓ และผู้ขอรับการประเมินผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งแล้วให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับคำขอหรือวันที่เอกสารครบถ้วนและไม่ก่อนวันที่ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษตามหลักเกณฑ์ ว๑๐/๒๕๕๔ และจะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่พิเศษดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันอนุมัติผลการประเมิน เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นพิเศษ

ผลการดำเนินงาน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะและเลื่อนเป็นวิทยฐานะที่สูงขึ้น ดังนี้

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน ๔๓ ราย
๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ จำนวน ๑ ราย
๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษจำนวน ๒๑ ราย

ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

๑. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๔๘๑ ราย
ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๒ ราย
๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าตอบแทนพนักงานราชการ จำนวน - ราย
๓. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๔๙๑ ราย
ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๒ ราย
๔. การเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าตอบแทนพนักงานราชการ จำนวน ๗๕ ราย
๕. ขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาชั้นสายสะพาย/ต่ำกว่าสายสะพายและเหรียญจักรพรรดิมาลา
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๖๙ ราย
๖. จัดทำข้อมูลบุคลากรภาครัฐ (จ่ายตรงคำรักษาพยาบาล)
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑๕ ราย
- ลูกจ้างประจำ จำนวน - ราย
๗. การขอยืมทะเบียนประวัติและ ก.พ.
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๓๐๐ ราย

- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ ราย
- ๘. ออกหนังสือรับรองบุคคล
 - ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๖๘ ราย
- ๙. ขออนุญาตลาไปต่างประเทศ
 - ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑๐ ราย
- ๑๐. การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ
 - ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑๐๑ ราย
 - ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ราย
 - พนักงานราชการ จำนวน ๑๓ ราย
 - ข้าราชการบำนาญ จำนวน ๓ ราย

ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

นโยบายด้านการพัฒนา (Development)

กลุ่มงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี แผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด
- ๒) จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง
- ๓) นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานพัฒนาบุคคล
- ๔) ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (E-IDP)
- ๕) จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา
- ๖) จัดให้มีการจัดอบรมให้ความรู้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความรู้ในเรื่องหลักเกณฑ์ในการเข้ารับการประเมินเพื่อขอมีและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นการต่อเนื่อง และต่อยอดจากเดิมให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ใหม่

โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประจำปีงบประมาณ 2565

ผลการดำเนินงาน

ครูผู้ช่วยและพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาครูผู้ช่วยและพนักงานราชการ ให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีความพึงพอใจ และมีความเข้าใจในการให้ความรู้ของวิทยากร รวมทั้งการมีส่วนร่วม และเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่จะต้อง

ปฏิบัติตามความคาดหวังของผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาว่าครูผู้ช่วยและพนักงานราชการ จะต้องเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ในกฎหมาย กฎระเบียบที่ครูผู้ช่วยและพนักงานราชการ จะต้องปฏิบัติ พร้อมทั้งสามารถจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี

ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

ข้อเสนอแนะ

ควรจัดให้ครูผู้ช่วยและพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี ได้ ทบทวนความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ภาพกิจกรรม

