



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

กลุ่มบริหารงานบุคคล และ
กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

คำนำ

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นหัวใจสำคัญและเป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่แท้จริงในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน การเตรียมพร้อมและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความยืดหยุ่น มีทักษะที่ทันสมัย และมีทัศนคติที่พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก

กลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ฉบับนี้ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางและแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่กระบวนการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาครู การสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนการดูแลคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ในการขับเคลื่อนนโยบายด้านกำลังคนให้เกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

สารบัญ

1	2	3
ส่วนที่ ๑ บทนำ • ความเป็นมาและความสำคัญ • แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๕ • นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ๒๕๖๕-๒๕๗๐ • นโยบายและจุดเน้น สพฐ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐ และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win)	ส่วนที่ ๒ บริบทของ สพม. เชียงราย • นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ส่วนที่ ๓ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล • แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล • แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล • ภาคผนวก • คณะผู้จัดทำ

ส่วนที่ ๑ บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะและจิตวิญญาณของความเป็นครู ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ภายใต้วิสัยทัศน์

"องค์กรแห่งความสุข ทันสมัย บริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมสู่คุณภาพที่เป็นเลิศ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล"

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก พบประเด็นปัญหาสำคัญด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ โครงสร้างและอัตรากำลังครูยังไม่สอดคล้องกับภาระงานที่แท้จริง บุคลากรขาดความรู้และทักษะด้านดิจิทัล (Digital Literacy) ระบบการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพบุคลากรยังไม่เป็นระบบต่อเนื่อง และขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรบางกลุ่มลดลงจากภาระงานที่สูง และโอกาสความก้าวหน้าที่ไม่ชัดเจน



แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๕

"คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑"

๓Rs – ทักษะพื้นฐาน

- Reading – การอ่านออก
- Writing – การเขียนได้
- Arithmetics – การคิดเลขเป็น

๕Cs – ทักษะศตวรรษที่ ๒๑

- Critical Thinking – การคิดอย่างมีวิจารณญาณ
- Creativity – การสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- Cross-cultural Understanding – ความเข้าใจต่างวัฒนธรรม
- Collaboration – ความร่วมมือและภาวะผู้นำ
- Communications – การสื่อสารและรู้เท่าทันสื่อ
- Computing – คอมพิวเตอร์และ ICT
- Career Skills – ทักษะอาชีพและการเรียนรู้
- Compassion – คุณธรรม จริยธรรม

เป้าหมายของการจัดการศึกษา ๕ ประการ

๑. Access

ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง – กลุ่มอายุ ๖-๑๕ ปี ทุกคนได้เข้าเรียนระดับประถมและมัธยมต้น

๒. Equity

ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม – ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่าย ๑๕ ปี

๓. Quality

ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ – คะแนน O-NET ผ่านเกณฑ์ร้อยละ ๕๐

๔. Efficiency

ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่า – ระบบบริหารงานบุคคลตามเกณฑ์มาตรฐาน

๕. Relevancy

ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก – อันดับความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาดีขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑
การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒
การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓
การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔
การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕
การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖
การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

เป้าหมายสำคัญด้านบุคลากร

- ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้มาตรฐานระดับสากล
- ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน
- ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

นโยบายและจุดเน้นกระทรวง ศึกษาธิการ ๒๕๖๙-๒๕๗๐

๑. การพัฒนาคุณภาพครู และการยกระดับคุณภาพ ชีวิตของครู

- ลดภาระงานครู โดยปรับลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพิ่มอัตราค่าจ้างสายสนับสนุน
- แก้ปัญหานี้ส้นครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดตั้งสหกรณ์กลาง
- ปรับปรุงระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- ปรับปรุงรูปแบบและวิธีการประเมินวิทยฐานะครู โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินให้มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น
- พัฒนาระบบการย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มุ่งเน้นความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ

๒. การพัฒนาคุณภาพผู้ เรียนและการยกระดับ คุณภาพชีวิตของผู้เรียน ทุกช่วงวัย

- ส่งเสริมการเรียนการสอนประวัติศาสตร์และหน้าที่พลเมือง
- ส่งเสริมการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์
- พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ



นโยบายและจุดเน้น สพฐ. ๒๕๖๙-๒๕๗๐

นโยบายหลัก ๑๒ ข้อ

01	02
ปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ	ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรมและประชาธิปไตย
03	04
ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้หลากหลาย ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย	ส่งเสริมการอ่านให้เป็นวิถีปฏิบัติ
05	06
ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	พัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ
07	08
ส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนรายบุคคลสู่ความเป็นเลิศ	เสริมสร้างความปลอดภัยของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา
09	10
เพิ่มโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา	พัฒนาระบบบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ทันสมัย
11	12
จัดการเรียนรู้และวัดประเมินผลที่มุ่งเน้นพัฒนาการตามศักยภาพผู้เรียนรายบุคคล	พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว ประโยชน์ ประหยัด โปร่งใส และตรวจสอบได้

นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) พ.ศ. ๒๕๖๙



๑. ลดภาระงานครู

- สนับสนุนและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อลดภาระงานด้านเอกสารและการประเมิน
- ลดการรายงานข้อมูลซ้ำซ้อน โดยบูรณาการระบบสารสนเทศ
- ลดภาระการประเมินของสถานศึกษา โดยประเมินเฉพาะวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดประเมินผล



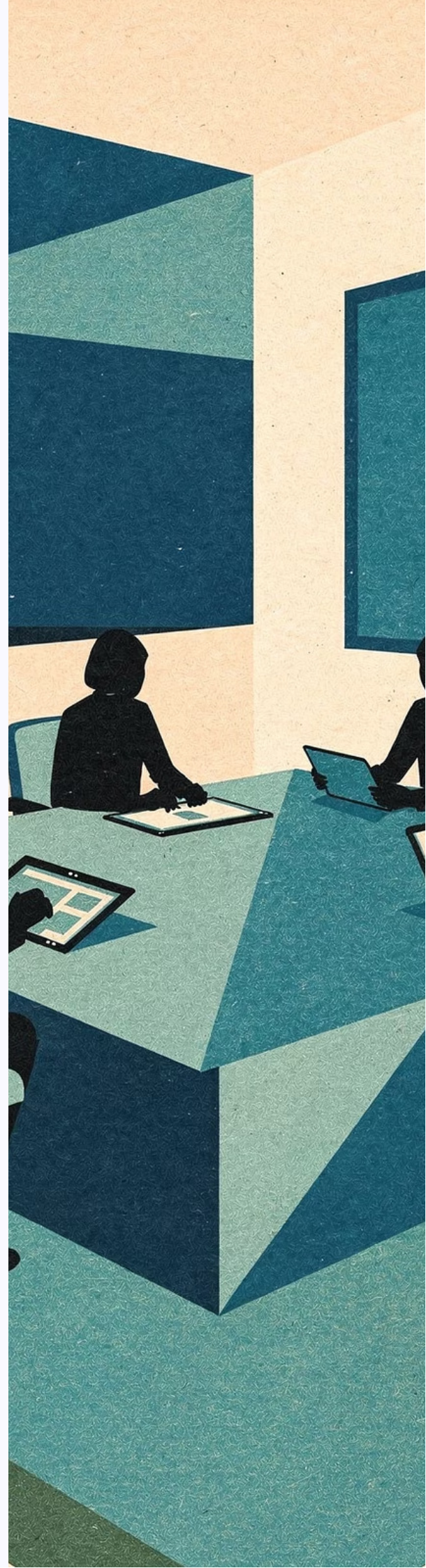
๒. เพิ่มสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- จัดสวัสดิการบ้านพักครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ส่งเสริมความก้าวหน้าและวิทยฐานะให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง โยกย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล
- ส่งเสริม สนับสนุนการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ



๓. ส่งเสริมการเรียนรู้ดี มีคุณธรรม

- พัฒนาผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็น
- พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถส่งเสริม สนับสนุน จัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผล ตามศักยภาพผู้เรียนรายบุคคล



ส่วนที่ ๒ บริบทของ สพม. เชียงราย

วิสัยทัศน์

"องค์กรแห่งความสุข ทันสมัย บริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสู่คุณภาพที่เป็นเลิศ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล"

เอกลักษณ์

"องค์กรทันสมัย ใส่ใจบริการ ประสานความร่วมมือ ยึดถือหลักธรรมาภิบาล ทำงานเป็นทีม"

พันธกิจสำคัญด้านบุคลากร

- ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง

- กลยุทธ์ที่ ๕:** ส่งเสริมผู้บริหาร และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ
- กลยุทธ์ที่ ๕:** เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการมีส่วนร่วม

นโยบายและจุดเน้น สพม. เชียงราย ปี ๒๕๖๕

จุดเน้นที่ ๖: พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ

- พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถส่งเสริม สนับสนุน จัดการเรียนรู้ วัด และประเมินผลตามศักยภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ และมีทักษะในการบริหารสถานการณ์
- พัฒนาสมรรถนะครู ด้านภาษาอังกฤษ หรือภาษาจีน เทคโนโลยีที่ทันสมัย จิตวิญญาณความเป็นครู และทักษะอื่นๆ ที่จำเป็น
- ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

จุดเน้นที่ ๘: ลดภาระงานและส่งเสริมสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- ลดภาระงานที่ไม่จำเป็นและไม่เชื่อมโยงกับการสอน
- ลดการรายงานข้อมูลซ้ำซ้อน และลดภาระการประเมินของสถานศึกษา
- จัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ดำเนินการงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดถือตามหลักธรรมาภิบาล

ส่วนที่ ๓ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

"สนับสนุน ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพ และบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบดิจิทัล โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน"

พันธกิจ

- พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล
- พัฒนาระบบบริการที่สะดวก รวดเร็ว และตอบสนองผู้รับบริการ
- ส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม

เป้าหมายหลัก

- พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบาย สพม. เชียงราย และความต้องการของสถานศึกษา
- ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาด้วยการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง
- ส่งเสริม และสนับสนุนการยกระดับสมรรถนะด้านดิจิทัล และนวัตกรรมการสอน
- สร้างระบบบริหารงานบุคคลที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการหลัก ๕ ด้าน



๑. การบริหารอัตรากำลังครู

การสรรหา บรรจุและแต่งตั้งด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง ตามหลักธรรมาภิบาล



๒. การพัฒนาและเพิ่มสมรรถนะครู

จัดโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาชีพ พัฒนาสมรรถนะด้านภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล



๓. ลดภาระงานครูและบุคลากร

ลดการรายงานข้อมูลซ้ำซ้อน ลดภาระการประเมินที่ไม่จำเป็น ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อลดภาระงานด้านเอกสาร



๔. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความก้าวหน้า

ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์



๕. การบริหารงานบุคคลแบบดิจิทัล

พัฒนาระบบ E-Service ก.พ.๗ การทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐในระบบออนไลน์ และระบบสารสนเทศด้านบุคคลที่ทันสมัย



การติดตามและประเมินผล: ตรวจสอบผลการดำเนินงานทุกไตรมาส ใช้แบบสำรวจความพึงพอใจออนไลน์ และรายงานผลต่อผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาทุก ๖ เดือน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๕

กิจกรรมหลัก (๑-๘)

กิจกรรม	งบประมาณ	ช่วงเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม E-Service ก.พ.๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปี (ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕)	นางศรีษณากานต์ ปัญญา
การอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเดินทางไปต่างประเทศ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปี	นางสาวเจนจิรา ลือเลิศ
การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี ๒๕๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๔)	นางสาวเจนจิรา ลือเลิศ
การกำกับประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐในระบบออนไลน์	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปี	นางจรรวรณ์ วิเชียรพัฒน์
การวางแผนอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ย.๖๔ และ มี.ย.๖๕	นางสาวอำนวยการ ดุงคบุรี
การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปี	นางสาวอำนวยการ ดุงคบุรี
การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานผู้บริหารสถานศึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปี	นางสาวอำนวยการ ดุงคบุรี
การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานผู้บริหารสถานศึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปี	นางสาวอำนวยการ ดุงคบุรี

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๕ (ต่อ ๓)

กิจกรรม	งบประมาณ	ช่วงเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (๑ เม.ย.๖๕)	๓,๐๐๐ บาท	มี.ค.-พ.ค.๖๕	นางณัฐชยา ไชยพรหม
การเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำและค่าตอบแทนพิเศษให้ลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (๑ เม.ย.๖๕)	ไม่ใช้งบประมาณ	มี.ค.-พ.ค.๖๕	นางณัฐชยา ไชยพรหม
แก้ไขเงินเดือนตามคำสั่งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปี	นางณัฐชยา ไชยพรหม
ปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราเงินเดือนแบบบรรจุใหม่ (๖๔/๖๕)	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปี	นางณัฐชยา ไชยพรหม
การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครู	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปี	นายศศิวัฒน์ อธิธรรมศักดิ์
การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๔ (ส.ค.-ก.ย.๖๕)	นางอรุณา รอดกลิ้ง และนายศศิวัฒน์ อธิธรรมศักดิ์
การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปี	นางอรุณา รอดกลิ้ง และนายศศิวัฒน์ อธิธรรมศักดิ์

หมายเหตุ: กิจกรรมทั้งหมดดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ ยกเว้นกิจกรรมที่ สพฐ. จัดสรรงบประมาณให้

แผนการพัฒนานาทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๕

โครงการหลัก ๔ โครงการ

1

โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน
กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มกฎหมายและ
คดี

งบประมาณ: ๕๐,๐๐๐ บาท | ระยะเวลา: ต.ค.-ธ.ค. ๖๔
และ ม.ค.-มี.ค. ๖๕

กลุ่มเป้าหมาย: ผู้อำนวยการ สพม. เชียงราย รองผู้
ำนวยการ และบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่ม
กฎหมายและคดี จำนวน ๑๕ คน

2

โครงการพัฒนาเครือข่ายองค์กรคณะบุคคลสู่
การบริหารจัดการศึกษาคุณภาพ

งบประมาณ: ๕๐,๐๐๐ บาท | ระยะเวลา: ก.ค.-ก.ย. ๖๕

3

โครงการการจัดการประกวดรางวัล OBEC
Awards ครั้งที่ ๑๓ ปีการศึกษา
๒๕๖๗-๒๕๖๘

งบประมาณ: ๒๐,๐๐๐ บาท | ระยะเวลา: เม.ย.-ก.ย. ๖๕

4

โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาชีพ

งบประมาณ: ๓๐,๐๐๐ บาท | ระยะเวลา: ม.ค.-มี.ย. ๖๕

กลุ่มเป้าหมาย: ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
จำนวน ๖๕ คน

140K

รวมงบประมาณ

บาท ทั้งสิ้น ๔ โครงการ

65

กลุ่มเป้าหมายหลัก

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา

4

โครงการหลัก

ดำเนินการตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๕



คณะผู้จัดทำ

นางบุญญริดา คชรักษ์

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

นายเอกอนันต์ ทิมภากรณ์

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

นางอรุณา รอดกลิ้ง

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นางศรีษณากานต์ ปัญญาเน

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นางณัฐชยา ไชยพรม

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นางสาวอำนวยการ ดุงคบุรี

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นางสาวอัญชลีพร เชียงพันธ์

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

นางสาวเจนจิรา ลือเลิศ

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

นางสาวมนทิตรา ชุมภูมาธิ

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

นายศศิวัฒน์ อธิธรรมศักดิ์

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

นางจารุวรรณ วิเชียรพัฒน์

พนักงานราชการ (นักจัดการงานทั่วไป)

นางสาวจิราพัชร ยะราช

พนักงานราชการ (นักทรัพยากรบุคคล)

นายพนมกร สมทอง

พนักงานราชการ (พนักงานธุรการ)