

## การดำเนินงานตามนโยบายบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑

การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ที่ได้รับจากการดำเนินนโยบาย ที่ได้กำหนดไว้โดยได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง เกลี่ยอัตรากำลังโดยการตัดโอน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งให้ความเห็นชอบในการกำหนดวิชาเอกในการบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการครูของสถานศึกษา ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๒ – ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา ดังนี้

เรื่องที่พิจารณา	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
๑. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
๑.๑ การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครู	๕		๕๔
๒. การให้ข้าราชการครูมีวิทยฐานะชำนาญการ	๘		๓๑
๓. การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	๔		๔
๔. การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ	๑		๑
๕. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
๕.๑ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา	๒		๒๐
๕.๒ การย้ายข้าราชการสายงานการสอน	๑		๖๙

จากการดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดไว้ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งได้นำวงจรคุณภาพ (PDCA) ของ เดมिंग มาประยุกต์ใช้ ดังนี้

๑) การวางแผน ( PLAN ) ด้วยการแต่งตั้งคณะทำงาน/กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) การปฏิบัติตามแผน ( DO ) ด้วยการแจ้งสำรวจอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ของทุกโรงเรียนในสังกัด และ เมื่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แจ้งจัดสรรอัตรากำลังหรือคืนอัตรากำลังให้เขตพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถดำเนินการบริหารอัตรากำลังตามเงื่อนไขที่ได้นำเสนอขออนุมัติใช้อัตรากำลังต่อ ศรช.ขอนแก่น และสามารถดำเนินการบริหารอัตรากำลังและเกลี่ยอัตรากำลังต่อไป

ก) การรวบรวมหลักฐานและตรวจสอบ ( CHECK ) ด้วยการตรวจสอบข้อมูลที่โรงเรียนกรอกแบบสำรวจข้อมูล/ วิเคราะห์อัตรากำลังเป็นรายโรงเรียน

ข) การปรับปรุงข้อมูล/จัดทำรูปเล่มเอกสาร ( ACT ) ด้วยการการจัดทำข้อมูลสารสนเทศให้มีความครบถ้วน และพร้อมใช้เพื่อเป็นฐานในการบริหารอัตรากำลังให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด และรายงานการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ภายใต้การบริหารอัตรากำลังตามกรอบและทิศทางของแผนพัฒนาอัตรากำลัง ทำให้โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ขาดแคลนอัตรากำลังลดลงเป็นลำดับ ดังนี้

อัตรากำลัง / ปี	ขาด / โรงเรียน	เกิน /โรงเรียน	พอดี/โรงเรียน
๒๕๖๑	๑๒๔/๓๔	๕๕/๓๔	๕๐
๒๕๖๒	-๑๔๒/๘๖	๓๓/๒๑	๕๑
๒๕๖๓			

### การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ได้ดำเนินการสรรหา โดยมีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การตัดโอนตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน, การขอกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๓ ที่ผ่านมา ดังนี้

กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
๑. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีตำแหน่งว่าง	๕		๕๔
๒. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
๒.๑ ข้าราชการครูสายงานบริหารสถานศึกษา	๒		๒๐
๒.๒ ข้าราชการครูสายผู้สอน	๑		๖๙
๓.๓ คึกขานินเทศก์	๒		๔
๓. การย้ายตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	๒		๒
๔. การเลื่อนระดับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓๘ค(๒)	๑		๑
๕. การขอกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๐		๐

### การให้ความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ

การให้ความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาความดี ความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาและ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต ๑ ได้พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาความดี ความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษา ดังนี้

กลุ่มงานบำเพ็ญความชอบและทะเบียนประวัติ	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๒		๑๓/๐๓

### การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การเกษียณอายุราชการ

การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การเกษียณอายุราชการพิจารณาเกี่ยวกับการ ดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ นี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ได้พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการ ทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ ดังนี้

กลุ่มงานกฎหมายและคดี	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
๑. พิจารณาเห็นชอบเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ บุคลากรทางการศึกษา			
- การดำเนินคดีปกครอง (การร้องทุกข์)			
- การดำเนินการทางวินัย			
๒. พิจารณาเห็นชอบเกี่ยวกับการดำเนินการการเกษียณอายุราชการ			
- เกษียณอายุราชการ	๑		๑๓๐

**การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา เสริมสร้างขวัญกำลังใจ การจัดสวัสดิการและการยกย่อง  
เชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา เสริมสร้างขวัญกำลังใจ การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชู  
เกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา เสริมสร้างขวัญ  
และกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการ  
ครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑  
ดังนี้

เรื่องที่พิจารณา	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
การให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะ			
ครูชำนาญการ	๖		๑๕
ครูชำนาญการพิเศษ	๒		๒
ครูเชี่ยวชาญ	๑		๑
การเลื่อนขั้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา	๒		๑๓/๐๓

นอกจากนี้ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒- ๒๕๖๓ ได้ดำเนินการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหาร  
สถานศึกษา ครูและบุคลากร ทางการศึกษา บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค (๑) (๒)  
ตามกลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย  
กิจกรรมที่ ๑ โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ ประกอบด้วย ๖ กิจกรรม  
ย่อย ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑.๑ โครงการคืนครูให้นักเรียนโดยลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็นและจัดให้มีบุคลากรสาย  
สนับสนุนการสอนให้เพียงพอ โดยใช้มาตรการย้าย การตัดโอนและการเกลี้ยอัตรากำลังใจ ผลการดำเนินงาน  
ได้พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล เช่น ข้อมูล P-bec , ข้อมูล ๑๐ มิถุนายน และข้อมูล  
HRMS ได้ครบสมบูรณ์

กิจกรรมที่ ๑.๒ การจัดทำรายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาผลการดำเนินงานจัดทำรายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษา เพื่อเผยแพร่ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกเขต

กิจกรรมที่ ๑.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังครู โดยใช้มาตรการ การคัดเลือก การสรรหา การย้าย  
การตัดโอน และการเกลี้ยอัตรากำลังใจ ผลการดำเนินงาน ได้จัดทำฐานข้อมูลการย้ายข้าราชการครูสาย  
ผู้สอนและสายผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๒๐ คน

กิจกรรมที่ ๑.๔ การประชุมการประเมินครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการเลื่อนเงินเดือน ผลการดำเนินงาน ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา ปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม) และได้พัฒนาระบบการเลื่อนเงินเดือนด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ครบทุกขั้นตอนครบ ๑๐๐ % พัฒนาและปรับปรุงระบบ ก.ค.ศ.๑๖ โดยใช้ระบบ Munti-User ครบ ๑๐๐ %

#### กิจกรรมที่ ๑.๕ การสอบคัดเลือก

๑.๕.๑ การสอบครูผู้ช่วยตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือเหตุพิเศษ ตาม ว.๑๖ /๒๕๕๗ (ว๑๒ เดิม)

๑.๕.๒ การสอบคัดเลือกบุคลากรในโรงเรียนตามโครงการคืนครูให้นักเรียน ผลการดำเนินงาน ดำเนินการสอบครูผู้ช่วยตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือเหตุพิเศษ ตาม ว.๑๖ /๒๕๕๗ (ว๑๒ เดิม) มีอัตราว่างที่จะบรรจุจำนวน ๒๖ อัตรา โดยได้ดำเนินการครบถ้วนตามกระบวนการ และ หลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการรอคำสั่งจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

กิจกรรมที่ ๑.๖ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แก่ผู้เกษียณอายุราชการปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๓ ผลการดำเนินงาน จัดประชุมสัมมนาเสริมสร้างความรู้ และคุณภาพชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ จำนวน ๑๔๔ คน มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๑๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนมีขวัญกำลังใจและเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการ โดยได้ทำกิจกรรมการปัจฉิมนิเทศ ทำบุญตักบาตร พิธีบายศรีสู่ขวัญ และมอบเกียรติบัตรและของที่ระลึก เป็นการสร้างขวัญกำลังใจยกย่องเชิดชูเกียรติ และอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม ผู้เกษียณเกิดความภาคภูมิใจข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมแสดงคำรวะมุทิตาจิต

### การจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ได้จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ดังนี้

เรื่องที่ทำ	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
ฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔)			
แผนพัฒนาอัตราว่าง ๓ ปี			

### การจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

เรื่องที่ทำ	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
จัดทำรายงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๓ การบริหารงานบุคคล			

### การพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑

ไม่มีเรื่องที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงาน นำเสนอศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

### การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.นี้กฎหมายอื่นหรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๓

ก.ค.ศ.ไม่ได้มอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ปฏิบัติหน้าที่อื่นหรือกฎหมายอื่นตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.

### ส่วนที่ ๓ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๓.๑ สรุปผลการดำเนินงานเนื่องจากการจัดทำรายงานการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๓ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ จัดทำขึ้นภายใต้บทบาท ตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๒๓ ข้อ (๘) ที่กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษา เพื่อเป็นการจัดระบบ การรายงาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สามารถนำข้อมูลสารสนเทศ จากรายงานฉบับนี้ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์ และ วิธีการรักษาความเป็นธรรม รักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคล และพิทักษ์ระบบคุณธรรมของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสรุปได้ดังนี้

๓.๑.๑ เชิงปริมาณ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต ๑ มีการดำเนินการเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล ซึ่งมีผลการดำเนินงาน เชิงปริมาณ สรุป ได้ดังนี้

เรื่องที่ทำ	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
๑ การให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะ			
๑.๑ ครูชำนาญการ	๖		๑๕
๑.๒ ครูชำนาญการพิเศษ	๒		๒
๑.๓ ครูเชี่ยวชาญ	๑		๑
๒ การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา(ตำแหน่งว่าง)	๕		๕๔
๓ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๒		๑๗/๐๓
๔ การพิจารณาดำเนินการทางวินัย			
- การร้องทุกข์			
- การดำเนินการทางวินัย			
๕ การเลื่อนและแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	๑		๑
๖ การออกจากราชการเนื่องจากเกษียณอายุราชการ	๑		๑๓๐
๗ การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
๗.๑ ข้าราชการครูสายผู้สอน	๒		๒๐
๗.๒ ข้าราชการครูสายงานบริหารสถานศึกษา	๑		๖๗

๘ การให้ครูผู้ช่วยที่ผ่านการพัฒนาอย่างเข้มงวดตำแหน่งครู	๖		๕๓
๙ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ	๑๐		๑๙

### เชิงคุณภาพ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ – ๒๕๖๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ได้ดำเนินการบริหารงานบุคคลตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล กล่าวคือ ได้ดำเนินการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นมืออาชีพซึ่งได้ดำเนินการตาม กฎหมาย กฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติ ของ ก.ค.ศ.อย่างเคร่งครัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ สรุปเป็นเชิงคุณภาพ ดังนี้

#### การบริหารอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ดำเนินการ

- ๑) จัดระบบข้อมูลสารสนเทศในด้านอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๒) มีและใช้แผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารอัตรากำลัง
- ๓) กำหนดมาตรการในการแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนลดลง

**ใช้กระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ดำเนินการดังนี้**

- ๑) จัดระบบข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๒) ใช้รูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายและตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

#### ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ

มีความก้าวหน้า ทางด้านวิชาการ และได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และ สมรรถนะสำคัญในการที่จะเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีนับเป็นการปูพื้นฐานที่ดีสำหรับนักเรียนที่จะประกอบอาชีพในอนาคต



## อภิปรายผล

ดังได้กล่าวแล้วเพื่อเป็นการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ สถานศึกษาและผู้สนใจข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สามารถนำข้อมูลสารสนเทศจากรายงานฉบับนี้ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการรักษาความเป็นธรรม รักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคล และพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจากผลการดำเนินงานสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

**การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล** สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดสามารถกำหนดได้ทั้งนโยบายทั่วไปและนโยบายการบริหารงานบุคคล และได้แปลงนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ด้วยการจัดทำแผนอัตรากำลัง เกลี่ยอัตรากำลังโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การวางแผน กำหนดเวลาการทำงานตามกิจกรรมการบริหารงานบุคคล รวมทั้งให้ความเห็นชอบในการกำหนดวิชาเอกในการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการครูของสถานศึกษาบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา พัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นมืออาชีพ

**การให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา** ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการระเบียบ กฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ปฏิบัติการสรรหาบุคคลถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

**การให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา** ผู้บริหารการศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ดำเนินการนำเสนอ ประเด็นการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งนำเสนอทำได้ชัดเจน สามารถประสานและทำความเข้าใจได้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และได้ดำเนินการเป็นธรรม ตามระบบคุณธรรมและ หลักธรรมมาภิบาล โดยไม่มีข้อร้องเรียน

**การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การเกษียณอายุราชการ** ได้พิจารณาการดำเนินการทาง วินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ได้ถูกต้องตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ

การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา เสริมสร้างขวัญกำลังใจ การจัดสวัสดิการและการยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ได้ร่วมกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา เสริมสร้างขวัญกำลังใจ การจัดสวัสดิการและการยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังรายละเอียดที่ปรากฏในส่วนที่ ๒

**การกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา** ได้ดำเนินการกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๓ ซึ่งไม่มีข้อร้องเรียนใดๆ

การจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกรอบและทิศทางการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล

การจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ได้จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต๑ ดังปรากฏในรายงานฉบับนี้

การพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงาน

การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.นี้กฎหมายอื่นหรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ก.ค.ศ.ไม่ได้มอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ปฏิบัติหน้าที่อื่น หรือกฎหมายอื่นตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

### **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

การสรรหาและคัดเลือกบุคคล ตามคุณสมบัติและสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการ (Recruitment and selection) ในสายงานหรือตำแหน่งต่างๆ นั้น ควรใช้องค์ประกอบของสมรรถนะหลัก (Core Competency) และ สมรรถนะประจำสายงาน ( Functional Competency ) ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาได้ว่า บุคคลที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่างๆ ควรจะมีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะอย่างไร ระดับไหนถึงจะเหมาะสมกับ ตำแหน่งงานนั้นๆ และควรมีการชี้แจง ทำความเข้าใจ ถึงหลักเกณฑ์ วิธีการ สรรหาและคัดเลือก กับผู้ที่มีความประสงค์ที่จะรับการสรรหาหรือคัดเลือกด้วย สำหรับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อย้ายให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ข้อมูลด้าน

สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) จาก ๓ องค์  
คณะบุคคล ได้แก่

๑) คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

๒) คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศ การศึกษา

๓) คณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น (อ.ก.ศ.จ) ประกอบการพิจารณาย้ายให้ดำรง  
ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา

การวางแผนฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร (Training need & development plan) ควรใช้  
องค์ประกอบของสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional  
Competency) เป็นเครื่องมือช่วยกำหนดทิศทางการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรแต่ละคนเพื่อ  
การ ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะมีมาตรฐานให้ผู้บังคับบัญชาใช้วัดผลการ  
ปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนนั้นว่ามีความสามารถหรือทักษะเป็นพิเศษทางด้านใดหรือยังขาดหรืออ่อน  
ในด้านใดจำเป็นต้องพัฒนาอย่างไรจะเป็นการช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้ตรงเป้าหมายมาก  
ยิ่งขึ้น

การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร และการวางแผนทดแทนตำแหน่งในระดับบริหาร  
(Career plan & succession plan) สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน  
(Functional Competency) จะเป็นเครื่องมือช่วยทำให้หน่วยงานสามารถทราบถึงจุดแข็ง – จุดอ่อนของ  
บุคลากรที่มีอยู่ และสามารถทราบถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมายในอนาคตของบุคลากรแต่ละ  
คน ทำให้หน่วยงาน สามารถพัฒนาหรือเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับตำแหน่งใหม่โดยการพัฒนาทักษะ  
ที่ยังขาดซึ่งจะช่วยให้องค์กรและบุคลากรบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ จากการพัฒนาข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษามาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องนั้น ควรมีการ จัดการความรู้(Knowledge  
Management : KM) ในสถานศึกษาทุกแห่ง ซึ่งหมายถึง การรวบรวมความรู้ที่ข้าราชการ ครูและผู้บริหาร  
สถานศึกษามีอยู่ สู่การปฏิบัติโดยความรู้นั้นเป็นความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้เจตคติในการทำงาน  
ประสบการณ์การทำงานและพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล ที่ปฏิบัติงานเรื่องเดียวกันหรือคนละ  
เรื่องแล้วประชุมหรือสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์เมื่อรวบรวมแล้วก็มี  
การนำความรู้ที่ได้มาวิเคราะห์ (Analysis) สังเคราะห์(Synthesis) หรือจัดระบบใหม่ เพื่อสร้างเป็นองค์  
ความรู้ใหม่ ยอมรับข้อดีและจุดที่เป็น ปัญหาของกันและกัน มีการจัดเก็บข้อสรุปทั้งหมดอย่างเป็นระบบ  
เพื่อนำไปสู่การยอมรับในกฎกติกาของสถานศึกษาที่ ทุกคนยอมรับ แล้วนำมาเผยแพร่ความรู้เพื่อให้เกิด  
การต่อยอดความรู้หรือสร้างประโยชน์จากความรู้และนำไปปฏิบัติให้ เกิดประโยชน์ต่อตนเองและ  
สถานศึกษา รวมทั้งเป็นแบบอย่างต่อหน่วยงานอื่นได้

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Performance appraisal) สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) จะมีความเกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน ตลอดจนสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากรโดยผลการประเมินจะเป็นตัวบ่งชี้สะท้อนให้บุคลากรทั้งองค์กรได้รับทราบถึงสมรรถนะของตัวเองและสมรรถนะโดยรวมขององค์กรเพื่อนำไปใช้วางแผนดำเนินการขององค์กรต่อไปในอนาคต

การให้ค่าตอบแทน (Compensation) และการบริหารค่าตอบแทน จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นมากขึ้นและส่งผลกระทบต่อภาพรวมสมรรถนะของหน่วยงาน เนื่องจากผู้ที่มีสมรรถนะสูงจะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าซึ่งจะทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้สูงยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังส่งผลให้องค์กรสามารถบริหารความสามารถของบุคลากรโดยอาศัยสิ่งจูงใจได้มากขึ้น

### บทสรุป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จำนวน ๑๕๘ โรงเรียน มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน .....คน นักเรียน .....คน กลุ่มบริหารงานบุคคลมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ๖ ภารกิจหลัก ได้แก่

ภารกิจที่ ๑ งานธุรการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ภารกิจที่ ๒ งานวางแผนอัตรากำลัง

ภารกิจที่ ๓ งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ภารกิจที่ ๔ งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

ภารกิจที่ ๕ งานพัฒนาบุคลากร

ภารกิจที่ ๖ งานกฎหมายและคดี

เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้คุณภาพของผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายตัวชี้วัดตามหลักสูตรที่กำหนดดกลุ่มบริหารงานบุคคลจึงยึดหลักในการบริหารงานโดยการกระจายอำนาจใช้ระบบคุณธรรมตามหลักธรรมาภิบาลเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องประกอบกับบุคลากรภายในกลุ่มทุกคนมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีจิตอาสาในการให้บริการ โดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการฐานข้อมูลและสารสนเทศในการ บริหารงานบุคคลทั้งระบบ มีการวางแผนในการดำเนินงานครอบคลุมภารกิจงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกงาน อย่างเป็นระบบ เช่น ฐานข้อมูล P- Obec , HRMS , ข้อมูล ๑๐ มิถุนายน, การจัดทำ ก.ค.ศ. ๑๖ ให้เป็นปัจจุบัน, การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี, การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้วยระบบ ก.พ.๗

อิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนั้นยังได้จัดทำวารสารการบริหารงานบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ในลักษณะของ E-Book เพื่อการสื่อสารให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้อง และเป็นการส่งเสริมกระตุ้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าโดยผ่านสื่อที่ทันสมัย สามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ประหยัดงบประมาณในการจัดพิมพ์ ซึ่งเป็นนวัตกรรมใหม่ ในการบริหารงานบุคคลอีกรูปแบบหนึ่ง การวางแผนในการดำเนินงานในรูปขององค์คณะบุคคลเน้นการมีส่วนร่วมมีความโปร่งใสในข้อมูล มีความเป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีการจัดระบบให้บริการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว มีความเสมอภาค มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบด้วยวิธีที่ หลากหลาย เช่น การ Coaching การ สอนงาน การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสาย งาน (Fuctional Competency) เพื่อให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้(Knowledge worker) ทันกับการ เปลี่ยนแปลงของสังคมโลกโดยเฉพาะยุคแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Based Society)และสังคมข่าวสาร (Information Society) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สังกัด มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะในการทำงานที่สูงขึ้น งานถูกต้องรวดเร็ว ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา มีการ กระทำผิดวินัยและมีปัญหาในการร้องเรียนน้อยลง แสดงว่ากลุ่มบริหารงาน บุคคลได้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

\*\*\*\*\*