

การดำเนินงานและผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ เกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ คือ การบริหารและการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ตั้งอยู่เลขที่ ๒๖๔ หมู่ที่ ๑๓ ถนนศูนย์ราชการ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ครอบคลุมพื้นที่ ๓ อำเภอ พื้นที่ ๑,๔๕๙,๓๗๘ ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย อำเภอเมืองขอนแก่น อำเภอบ้านฝาง และอำเภอพระยืน โทรศัพท์ ๐ -๔๓๒๔ -๖๖๖๓ -๕ โทรสาร.๐ -๔๓๒๓-๖๕๓๐ เว็บไซต์ www.kkzone๑.go.th มีสภาพภูมิศาสตร์เป็นศูนย์กลางความเจริญของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจุบันแบ่งภาระงานออกเป็น ๖ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ มีจำนวนสถานศึกษาและนักเรียนในสังกัด จำแนกได้ดังนี้ จำนวนสถานศึกษาในสังกัด ๑๕๘ โรงเรียน

๑.๑ บริบทด้านการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.๒๕๔๖ และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการท้องถิ่น

๒. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

๓. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

๔. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

๕. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

๖. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๗. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

๘. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลาย

๙. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

๑๐. ประสาน ส่งเสริม กำกับดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

๑๑. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

๑๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ ข้อมูลด้านอัตรากำลัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ มีข้อมูลด้านอัตรากำลัง จำแนกได้ ดังนี้

ก. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

๑. ข้อมูลด้านอัตรากำลัง

อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

ก. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

ที่	ตำแหน่ง	กรอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด	วิทยฐานะ				จำนวน		รวม
			ไม่มี วิทย ฐานะ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง มี คนครอง	ตำแหน่ง ว่าง	
๑	ผอ.สถานศึกษา	๑๕๘		๓	๑๓๘		๑๔๑	๑๗	๑๕๘
๒	รอง ผอ.สถานศึกษา	๑๓		๑	๔		๕	๘	๑๓
๓	ครู	๑๑๒๒	๘๗	๑๑๘	๙๑๕	๒	๑๑๒๒		๑๑๒๒
๔	ครูผู้ช่วย	๑๐๖	๑๐๖				๑๐๖		๑๐๖
๕	ครูอัตราจ้าง	๑๑					๗	๔	๑๑
๖	พนักงานราชการ	๔๕					๓๙	๖	๔๕
	รวม	๑๔๕๕	๑๙๓	๑๒๒	๑๐๕๓	๒	๑๔๒๐	๓๕	๑๔๕๕

ข. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข(๑) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตาม มาตรา ๓๘ ค(๑)

ที่	ตำแหน่ง	กรอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด	วิทยฐานะ				ตำแหน่ง ที่มี ที่มี คนครอง	ตำแหน่ง ว่าง	รวม
			ไม่มี วิทยฐานะ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ			
๑	ผอ.สพท.	๑			๑		๑		๑
๒	รอง ผอ.สพท.	๙			๕		๕	๔	๙
๓	ศึกษานิเทศก์	๒๒	ศึกษานิเทศก์	๑	๑๕	๑	๑๓		๑๓
	รวม	๓๒	๐	๑	๒๑	๑	๒๓	๔	๒๗

อัตรากำลังครู / ปี	ขาด / โรง	เกิน / โรง	พอดี / โรง	รวม
๒๕๕๙	-๓๔/๔๓	๓๙/๕๓	๖๖	๕
๒๕๖๐	-๑๒๑/๓๒	๓๓/๒๓	๖๓	-๘๘/๑๕๘
๒๕๖๑	-๑๔๒/๘๖	๓๓/๒๑	๕๑	-๑๐๙/๑๕๘
๒๕๖๒	-๑๑๔/๓๓	๓๘/๒๑	๖๔	-๓๖/๑๕๘
๒๕๖๓				

ข(๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา

๓๔ ค(๒)

ที่	ตำแหน่ง	กรอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด	จำนวน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง มีนครอง	ตำแหน่ง ว่าง	รวม	
	ประเภททั่วไป					
๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๐	๓	๓/	๑๐	ว่างไม่มีเงิน ๓/
๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๐	๐	๐	๐	
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	๐	๐	๐	๐	
	รวม	๑๐	๓	๓/	๑๐	
	ประเภทวิชาการ					
๑	นักจัดการงานทั่วไป	๕	๖	๐	๖	
๒	นักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๐	๑	
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	๙	๕	๔	๙	ว่างไม่มีเงิน ๒
๔	นักวิชาการพัสดุ	๒	๒	๐	๒	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	๙	๙	๑	๑๐	
๖	นิติกร	๒	๒	๐	๒	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๖	๓/	๐	๓/	
๘	นักวิชาการศึกษา	๕	๕	๑	๖	
๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓	๒	๑	๓	
	รวม	๔๒	๓๙	๓/	๔๖	
	ในสถานศึกษา					
๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๐	๑	
๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๑	๑	๒	
	รวม	๓	๒	๑	๓	

การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๑.๑ นโยบายทั่วไป

๒.๑.๑.๑ การปฏิบัติงานหรือการบริหารงานในเรื่องใดที่สามารถกำหนดเป็นปฏิทินได้ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ดำเนินการ

๒.๑.๑.๒ สนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ มีปฏิทินการปฏิบัติงาน ตลอดจนดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ทราบวัน เวลา ในการดำเนินการ

๒.๑.๑.๓ บริหารนโยบายตามบทบาทและหน้าที่โดยเน้นความถูกต้องตามระเบียบกฎหมายหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด รวดเร็วตรงเวลา เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

๒.๑.๑.๔ ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานในอำนาจและหน้าที่ตามความเหมาะสมแห่งวาระและโอกาส

๒.๑.๒ นโยบายการบริหารงานบุคคล

๒.๑.๒.๑ เร่งรัด ติดตามและตรวจสอบการจัดทำข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้ง ตลอดจนการเกลี้ยอัตรากำลังให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเป็นธรรม

๒.๑.๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และความต้องการ

๒.๑.๒.๓ สร้างหลักเกณฑ์การเกลี้ยอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่ง มีอัตรากำลังในสัดส่วนที่ใกล้เคียง เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษา

๒.๑.๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าทางวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะทุกตำแหน่ง

๒.๑.๒.๕ กำกับ ติดตาม การประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๑.๒.๖ ให้มีการสร้างหลักเกณฑ์การย้าย การคัดเลือก วิธีการและหลักสูตรในการคัดเลือก บุคคลหรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งต่างๆ ด้วยความบริสุทธิ์และเป็นธรรม ตลอดจนให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

๒.๑.๒.๗ ให้มีการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งต่าง ๆ มีความเหมาะสมและเป็นธรรม

๒.๑.๒.๘ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ได้ถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำ

๒.๑.๒.๙ กำกับและติดตามให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ จัดส่งเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการพิจารณาเรื่องการดำเนินการทางวินัย ออกจากราชการ อุทธรณ์ และร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ดำเนินการ เว้นแต่มีข้อยกเว้นอื่น โดยคำนึงถึงการคุ้มครองพยานบุคคล และเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

๒.๑.๒.๑๐ กำกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกคนมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และพัฒนาวิชาชีพและจรรยาบรรณ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๒.๑.๒.๑๑ กำหนดนโยบายอื่นเพื่อเพิ่มเติมหรือแก้ไขนโยบายนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่แก้ไขเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสถานการณ์

๒.๑.๒.๑๒ กำกับ ติดตามการจัดทำรายงานการบริหารงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการแก้ปัญหาปรับปรุง วางแผนและพัฒนางานให้เกิดประโยชน์กับบุคลากรและหน่วยงาน รวมทั้งจัดข้อขัดแย้งในหน่วยงาน

การดำเนินงานตามนโยบายบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑

การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ที่ได้รับจากการดำเนินนโยบาย ที่ได้กำหนดไว้โดยได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง เกลี่ยอัตรากำลังโดยการตัดโอน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งให้ความเห็นชอบในการกำหนดวิชาเอกในการบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการครูของสถานศึกษา ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๒ – ๒๕๖๓ ที่ผานมา 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 เดมิ่ง 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 ผู้บริหารการศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ได้พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๒		๑๓/๐๓

การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การเกษียณอายุราชการ

การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การเกษียณอายุราชการพิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ได้พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย 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 ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการรอคำสั่งจากสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น

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)			
แผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี			

การจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

เรื่องที่ทำ	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
จัดทำรายงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๓ การบริหารงานบุคคล			

**การพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงาน สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑**

ไม่มีเรื่องที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงาน นำเสนอศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

**การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.นี้กฎหมายอื่นหรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย
ในปีงบประมาณ 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 และได้อย่างเป็นธรรม ตามระบบคุณธรรมและ หลักธรรมาภิบาล 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 ตลอดจนสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากรโดยผลการประเมินจะเป็นตัวบ่งชี้สะท้อนให้บุคลากรทั้งองค์กรได้รับทราบถึงสมรรถนะของตัวเอง บุคลากรเองและสมรรถนะโดยรวมขององค์กรเพื่อนำไปใช้วางแผนดำเนินการขององค์กรต่อไปในอนาคต

การให้ค่าตอบแทน (Compensation) และการบริหารค่าตอบแทน จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นมากขึ้นและส่งผลกระทบต่อภาพรวมสมรรถนะของหน่วยงาน เนื่องจากผู้ที่มีสมรรถนะสูงจะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าซึ่งจะทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้สูงยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังส่งผลให้องค์กรสามารถบริหารความสามารถของบุคลากรโดยอาศัยสิ่งจูงใจได้มากขึ้น

บทสรุป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จำนวน ๑๕๘ โรงเรียน มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนคน นักเรียนคน 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 โดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการฐานข้อมูลและสารสนเทศในการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ 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 การสอนงาน การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) เพื่อให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้(Knowledge worker) ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกโดยเฉพาะยุคแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Based Society)และสังคมข่าวสาร (Information Society) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะในการทำงานที่สูงขึ้น งานถูกต้องรวดเร็ว ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการ กระทำผิดวินัยและมีปัญหาในการร้องเรียนน้อยลง แสดงว่ากลุ่มบริหารงานบุคคลได้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
