



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

รายงานผลการบริหาร และพัฒนาศูนย์ศึกษาส่วนบุตตล ประจำปี พ.ศ. 2565



คำนำ

ตามที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ คำสั่งที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ไม่รวมถึงอำนาจหน้าที่ซึ่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดไว้ให้เป็นอำนาจของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การประถมศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ จึงได้จัดทำรายงานผลการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องที่ถูกต้อง ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกันต่อไป โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานชุดนี้จะเป็นประโยชน์แก่บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ และบุคคลทั่วไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕
พฤศจิกายน ๒๕๖๕

สารบัญ

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ทิศทางการพัฒนาการศึกษา	๑
วิสัยทัศน์ (Vision)	๑
พันธกิจ (Missions)	๑
เป้าประสงค์ (Goals)	๑
กลยุทธ์ (Strategies)	๒
ค่านิยมองค์กร (Core Values)	๒
แนวคิด	๒
วัตถุประสงค์	๒
โครงสร้างการบริหารงาน	๓
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป	๔
โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	๕
อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกลุ่มบริหารงานบุคคล	๖
ข้อมูลการบริหารงานบุคคล	๘
ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	๑๑
ส่วนที่ ๓ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๓
๓.๑ การดำเนินงานบริหารงานบุคคล	๑๓
๓.๒ อภิปรายผล	๑๙
๓.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๒๑
๓.๔ บทสรุป	๒๒
ภาคผนวก	๒๓

ทิศทางการพัฒนาการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ เป็นองค์กรชั้นนำระดับภูมิภาค ด้านการบริหารจัดการ ที่มุ่งสู่มาตรฐาน บริการเหนือความคาดหมาย ภายใต้แนวทางศาสตร์พระราชา”

พันธกิจ (Missions)

๑. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ (๓R & ๘C)
๒. เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคให้แก่ประชาชนวัยเรียนในการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพในรูปแบบที่เหมาะสมทัดเทียมกันตามศักยภาพของแต่ละบุคคล
๓. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายสู่การเป็นมืออาชีพ
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
๕. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาน้อมนำ “ศาสตร์พระราชา” เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพในรูปแบบที่เหมาะสมทัดเทียมกันตามศักยภาพของแต่ละบุคคล
๒. ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ (๓R & ๘C) ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานอย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายสู่การเป็นมืออาชีพ
๓. สถานศึกษาทุกแห่งมีคุณภาพตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๕ มีคุณภาพตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๔. เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทุกแห่งน้อมนำศาสตร์เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์ (Strategies)

๑. เพิ่มโอกาสและความเท่าเทียมทางการศึกษา
๒. ยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ ๒๑
๓. เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
๔. บริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ค่านิยมองค์กร (Core Values)

“นำสมัย ใส่ใจบริการ ทำงานเป็นทีม”

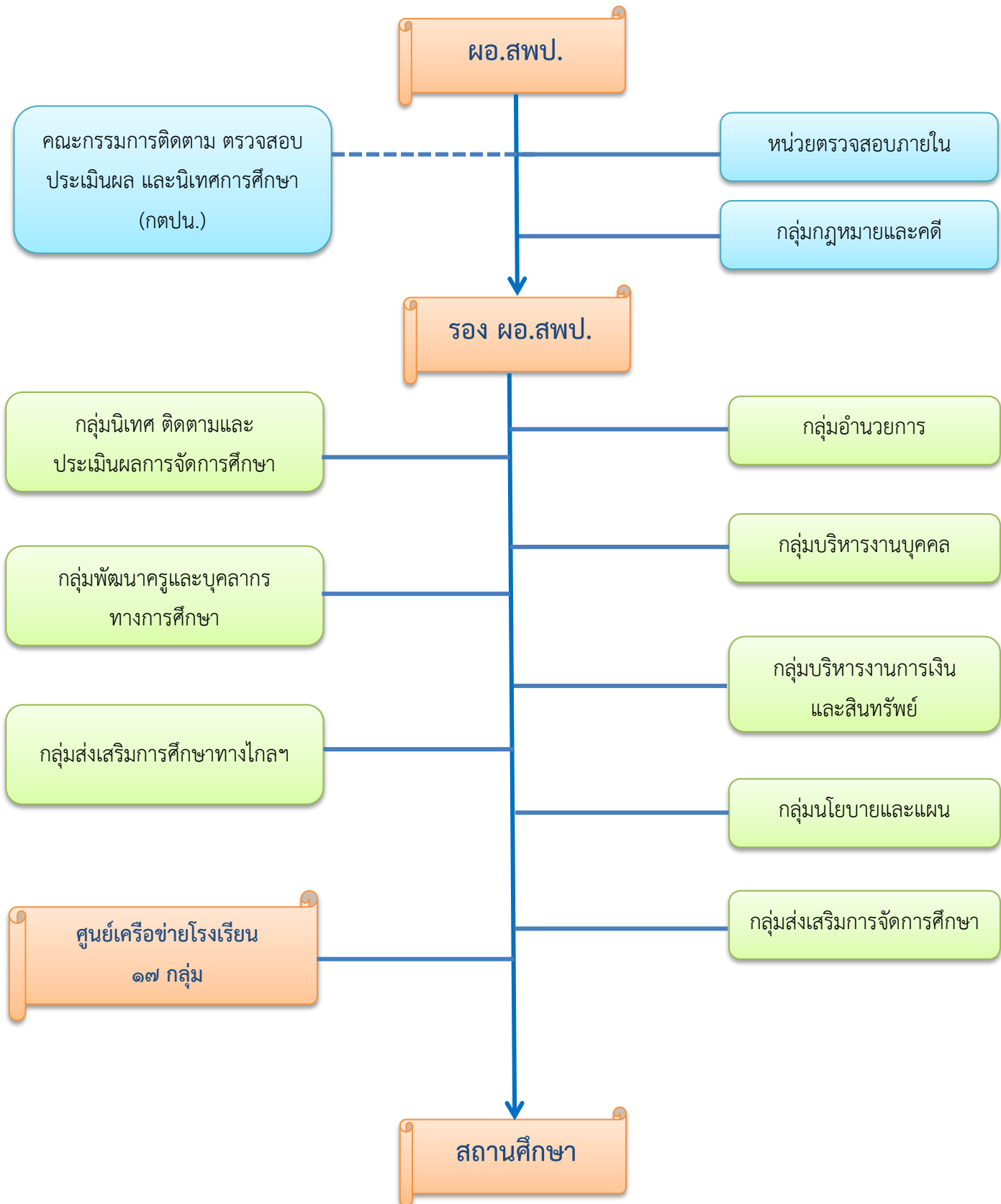
แนวคิด

การบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา เป็นมาตรการมุ่งใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงาน ภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ นำไปสู่การบริการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้อง ความต้องการของหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา
๒. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
๓. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
๔. เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้มาตรฐานวิชาชีพ ได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

โครงสร้างการบริหารงาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕



ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ เป็นหน่วยงานการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบ ดูแล กำกับ และติดตาม การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ จำนวน ๗ อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอชุมแพ อำเภอสีชมพู อำเภอหนองเรือ อำเภอภูเวียง อำเภอเวียงเก่า อำเภอหนองนาคำ และอำเภอภูผาม่าน มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน ๒๕๕ โรงเรียน จำนวน ๒ สาขา จำนวนนักเรียน ๓๑,๘๖๓ คน มีหน้าที่ประสานงาน ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยองค์คณะบุคคล รูปแบบคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด

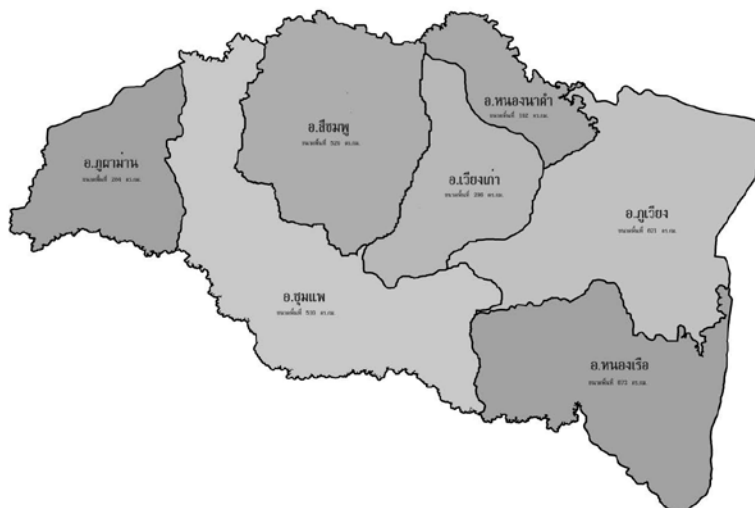
ที่ตั้งสำนักงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๒๐ ถนนมลิวรรณ ตำบลชุมแพ อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ๔๐๑๓๐ โทรศัพท์ ๐๔๓-๓๑๒๕๐๕

เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ตั้งอยู่ที่อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๖ กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีพื้นที่รับผิดชอบ การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชากรในวัยเรียนของพื้นที่บริการ ๗ อำเภอ มีพื้นที่รวมทั้งสิ้น ๓,๐๙๕ ตารางกิโลเมตร จำแนกตามขนาดพื้นที่เป็นรายอำเภอ ดังนี้

๑. อำเภอชุมแพ	ขนาดพื้นที่	๕๑๐	ตารางกิโลเมตร
๒. อำเภอภูผาม่าน	ขนาดพื้นที่	๒๘๔	ตารางกิโลเมตร
๓. อำเภอภูเวียง	ขนาดพื้นที่	๖๒๑	ตารางกิโลเมตร
๔. อำเภอเวียงเก่า	ขนาดพื้นที่	๒๘๖	ตารางกิโลเมตร
๕. อำเภอหนองเรือ	ขนาดพื้นที่	๖๗๓	ตารางกิโลเมตร
๖. อำเภอสีชมพู	ขนาดพื้นที่	๕๒๙	ตารางกิโลเมตร
๗. อำเภอหนองนาคำ	ขนาดพื้นที่	๑๙๒	ตารางกิโลเมตร



โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ แบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วย การกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา พุทธศักราช ๒๕๔๖ และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.๒๕๖๐ ข้อ ๖ และ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๑ ข้อ ๑ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (๑๐) ของข้อ ๖ แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.๒๕๖๐ แบ่งเพิ่มเป็น ๙ กลุ่มงาน ๑ หน่วย ดังนี้

๑. กลุ่มอำนวยการ
๒. กลุ่มนโยบายและแผน
๓. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๔. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
๕. กลุ่มบริหารงานบุคคล
๖. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๗. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
๘. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
๙. กลุ่มกฎหมายและคดี
๑๐. หน่วยตรวจสอบภายใน

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับ นโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
๒. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และ หน่วยงานใน เขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
๓. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
๔. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
๕. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
๖. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
๗. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
๘. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่ จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

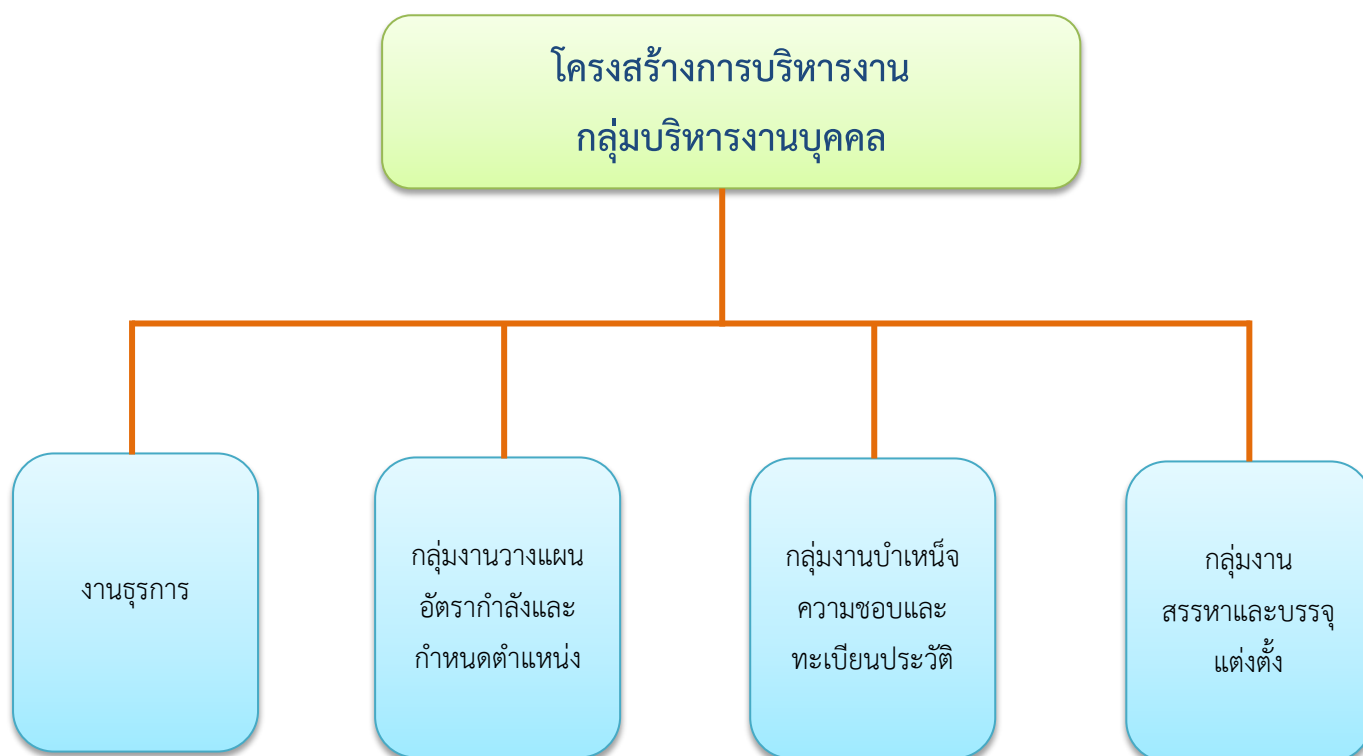
๙. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 ๑๐. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้าน
 การศึกษา

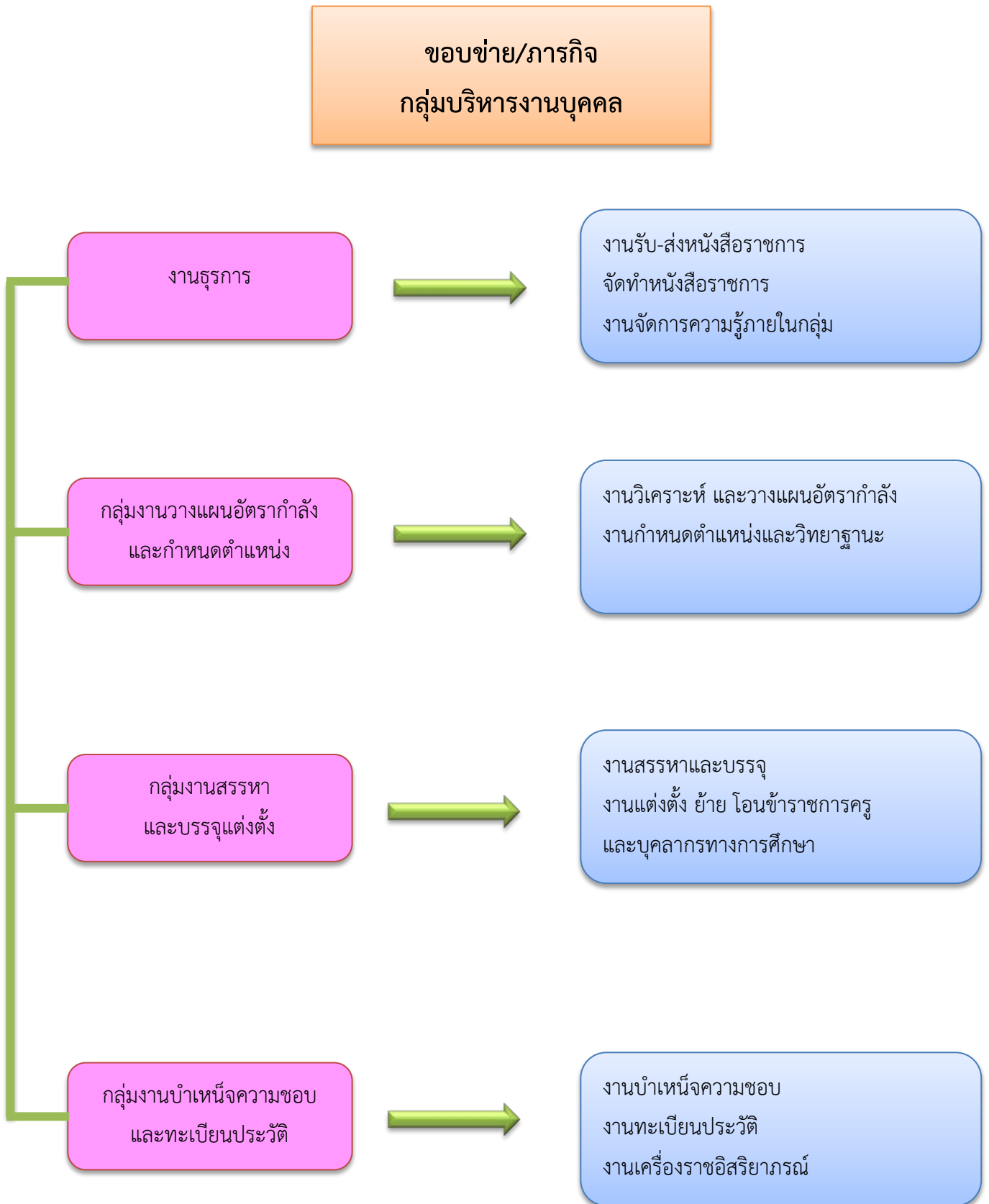
๑๑. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และ
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๒. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับ
 มอบหมาย

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบกลุ่มบริหารงานบุคคล

๑. วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
๒. ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ
๓. วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจาก
 ราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๔. ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน
 การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๕. จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
๖. จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
๗. ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตร
 ประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ
๘. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ
๙. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับ
 มอบหมาย





ทำเนียบบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล



นายยงยุทธ พรหมแก้ว
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



นายสุระพล สอนเสนา
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



นายสิงห์พล คุ้มมั่ง
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล



นางสาวศุคนธ์ทิพย์ ฉัตรรักษา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



นางจิรวรรณ ไสกา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



นางธรรชัชชัย ทะคง
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ



นางพรรณภา แสงพันธ์ุ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



นางสาวอลิษา พานนนท์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



นางสาวนฤมล โสขารี
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



นางนพมาศ ใจตรง
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน



นางสาวกนกพิชญ์ กองวงษ์
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน



นางเบญจลักษณ์ นะสี
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



นางสาวสุปรียา อูปรัง
พนักงานจ้างเหมาบริการ



นางขวัญไพร ปาลี
พนักงานราชการ

ข้อมูลการบริหารงานบุคคล

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

๑. ข้อมูลด้านอัตรากำลัง

อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ข้อมูลบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

๑.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กรอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด	วิทยฐานะ				จำนวน			
			ไม่มี วิทยฐานะ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ตำแหน่งที่ มีคนครอง	ตำแหน่ง ว่าง	รวม	
๑	ผอ.สถานศึกษา	๒๕๕		๔	๑๘๐			๑๘๔	๗๑	๒๕๕
๒	รอง ผอ.สถานศึกษา	๑๖	๑	๓	๑๑			๑๕	๑	๑๖
๓	ครู	๒,๐๑๒	๓๖๑	๒๑๖	๑,๐๒๓	๑		๑,๖๐๑	๑๑๑	๑,๗๑๒
๔	ครูผู้ช่วย	-	๓๐๐					๓๐๐	-	๓๐๐
๕	ครูอัตราจ้าง	๓๕	๓๕					๓๕	-	๓๕
๖	พนักงานราชการ	๑๙๙	๑๘๖					๑๘๖	๑๓	๑๙๙
	รวม	๒,๕๑๗	๘๘๓	๒๒๓	๑,๒๑๔	๑		๒,๓๒๑	๑๙๖	๒,๕๑๗

๑.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๒.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามมาตรา ๓๘ ค. (๑)

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กรอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด	วิทยฐานะ				จำนวน			
			ไม่มี วิทยฐานะ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ตำแหน่งที่ มีคนครอง	ตำแหน่ง ว่าง	รวม	
๑	ผอ.สพท.	๑					๑	๑		๑
๒	รอง ผอ.สพท.	๓			๓			๓		๓
๓	ศึกษานิเทศก์	๒๔		๑	๑๖			๑๗	๗	๒๔

๑.๒.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กรอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด	จำนวน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งที่มี คนครอง	ตำแหน่ง ว่าง	รวม	
	ประเภททั่วไป					
๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๐	๔	๓	๗	
๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี					
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ					
	รวม					
	ประเภทวิชาการ					
๑	นักจัดการงานทั่วไป	๔	๔		๔	
๒	นักประชาสัมพันธ์	๑	๒		๒	
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	๙	๕	๔	๙	
๔	นักวิชาการพัสดุ	๒	๒		๒	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	๙	๑๐	๑	๑๑	
๖	นิติกร	๒	๒		๒	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๖	๖		๖	
๘	นักวิชาการศึกษา	๖	๖	๑	๗	
๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓	๒		๒	
	รวม	๕๒	๔๓	๙	๕๒	

อัตรากำลังครู/ปี	ขาด/โรง	เกิน/โรง	พอดี/โรง	รวม
๒๕๖๑	๙	๑๐๐	๑๔๙	๒๕๘
๒๕๖๒	๕๑	๕๖	๑๕๑	๒๕๘
๒๕๖๓	๕๐	๖๘	๑๓๘	๒๕๖
๒๕๖๔	๒๐๘	๑๗	๓๐	๒๕๕
๒๕๖๕	๒๐๘	๑๗	๓๐	๒๕๕

(หมายเหตุ : อัตรากำลังครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.)

ข้อมูลจำนวนนักเรียน/นักศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับที่	ระดับ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
	ก่อนประถม		
๑	อนุบาล ๓ ขวบ	๕๖๕	
๒	อนุบาล ๑	๒,๕๔๙	
๓	อนุบาล ๒	๒,๘๒๕	
รวม		๕,๙๓๙	
	ประถมศึกษา		
๑	ประถมศึกษาปีที่ ๑	๓,๓๖๗	
๒	ประถมศึกษาปีที่ ๒	๓,๔๘๑	
๓	ประถมศึกษาปีที่ ๓	๔,๐๒๖	
๔	ประถมศึกษาปีที่ ๔	๓,๙๖๑	
๕	ประถมศึกษาปีที่ ๕	๓,๗๕๘	
๖	ประถมศึกษาปีที่ ๖	๓,๙๕๑	
รวม		๒๒,๕๔๔	
	มัธยมศึกษาตอนต้น		
๑	มัธยมศึกษาปีที่ ๑	๑,๑๓๑	
๒	มัธยมศึกษาปีที่ ๒	๑,๑๖๔	
๓	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	๑,๐๘๕	
รวม		๓,๓๘๐	
รวมทั้งสิ้น		๓๑,๘๖๓	

ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินงานตามนโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สนองนโยบาย สพฐ. นโยบายที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๓ เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๑ การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ

มีข้อมูลเกณฑ์อัตรากำลังเพื่อใช้บริหารอัตรากำลังครบทุกโรงเรียนในสังกัด จำนวน ๒๕๕ โรงเรียน

เชิงคุณภาพ

๑. สามารถนำข้อมูลอัตรากำลังไปกำหนดในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรในสังกัดได้อย่างเหมาะสม

๒. สามารถนำข้อมูลไปใช้วางแผนผลิตครูให้ตรงกับความขาดแคลนในแต่ละพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม

๓. สามารถวางแผนอัตรากำลังตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการแต่ละปีเพื่อให้เกิดคุณภาพ และ

ประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอน

ปัญหาและอุปสรรค

การได้รับจัดสรรตำแหน่งและอัตราที่เกษียณอายุราชการจากต้นสังกัดน้อยกว่าตำแหน่งที่เกษียณ ทำให้ขาดแคลนอัตรากำลังครูในภาพรวม

๒.๒ การปฐมนิเทศ “ครูผู้ช่วย สู่ครูมืออาชีพ ” ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ

ครูผู้ช่วยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้เข้ารับการปฐมนิเทศ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

เชิงคุณภาพ

๑. ครูผู้ช่วยมีความตระหนักในจรรยาบรรณวิชาชีพของความเป็นครูที่ดี

๒. ครูผู้ช่วยมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงาน

๓. ครูผู้ช่วยมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่งานสอนในสถานศึกษา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการพัฒนา

๒. จำกัดช่วงระยะเวลาการพัฒนา

๒.๓ โครงการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ

ครูผู้ช่วยและคณะกรรมการประเมินของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต ๕

เชิงคุณภาพ

๑. ครูผู้ช่วยมีเวลาในการจัดการเรียนการสอนเต็มที่ได้มีเวลาลดภาระงานของครูผู้ช่วยที่นอกเหนือจาก
งานสอน
๒. ประหยัดเวลาและงบประมาณการประเมินครูผู้ช่วย
๓. ครูผู้ช่วยสามารถพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องมีผลงานเชิงประจักษ์และมีความก้าวหน้าใน
วิชาชีพ มีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ทันสมัย
๔. ครูผู้ช่วยและคณะกรรมการประเมินสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้และการปฏิบัติงานตามบทบาท
หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการพัฒนา
๒. จำกัดช่วงระยะเวลาการพัฒนา

ส่วนที่ ๓ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๓.๑ การดำเนินงานบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ดำเนินงานตามนโยบาย ภารกิจหน้าที่โดยปฏิบัติงานตามแนวปฏิบัติ กฎหมาย พระราชบัญญัติ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและตามกำหนดระยะเวลา และได้ดำเนินการตามกลุ่มงานเสนอเรื่องเพื่อนำเสนอคณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัด คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดผลการปฏิบัติงาน ต่างๆ ดังนี้

๑. กลุ่มงานธุรการ

๑.๑ งานสารบรรณ

ผลการดำเนินงาน/ผลสำเร็จ

เชิงปริมาณ

- ๑) การรับหนังสือราชการจากภายในและภายนอกหน่วยงาน จำนวน ๑๐,๐๒๕ ครั้ง
- ๒) การส่งหนังสือราชการจากภายในและภายนอกหน่วยงาน จำนวน ๕,๑๑๐ ครั้ง
- ๓) การจัดทำหนังสือราชการ จำนวน ๕,๑๑๐ ครั้ง

เชิงคุณภาพ

จากการดำเนินการ รับ - ส่งหนังสือราชการของกลุ่มบริหารงานบุคคล ของเจ้าหน้าที่ธุรการ กลุ่มบริหารงานบุคคลทำให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จทันตามกำหนดเวลา มีประโยชน์ต่อทางราชการสูงสุด ได้อำนวยความสะดวกผู้มาติดต่อราชการ และดำเนินการจัดเตรียมการประชุมของกลุ่มบริหารงานบุคคล เมื่อมีการประชุม

๑.๒ การประสาน การเวียนแจ้งเรื่องเพื่อทราบและการประชาสัมพันธ์

ผลการดำเนินงาน/ผลสำเร็จ

เชิงปริมาณ

มีการประสานงาน เวียนแจ้งเรื่องเพื่อทราบและการประชาสัมพันธ์ จำนวน ๒๓ ครั้ง

เชิงคุณภาพ

การประสานงานกลุ่มอื่นในสำนักงาน ภายในเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งในการดำเนินงานและการจัดกิจกรรมมีความราบรื่น สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน งานบรรลุเป้าหมาย ทุกฝ่ายพึงพอใจและให้ความร่วมมือ

๒. กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

๒.๑ งานวางแผนอัตรากำลัง

ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง เคลียอัตรากำลังโดยการตัดโอน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งให้ความเห็นชอบในการกำหนดวิชาเอกในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูของสถานศึกษา ในรอบปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ผ่านมา ดังนี้

ที่	เรื่อง	จำนวน	
		ครั้ง	ราย/อัตรา
๑	การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๒	๑๐๕
๒	การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑	๗๐

กฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

๑. มาตรา ๔๓ ให้ ก.ค.ศ. หรือ ผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมในกรณีหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณงานคุณภาพของงานของตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งใดที่ ก.ค. ศ. กำหนด เปลี่ยนแปลงไป ให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นใหม่ให้เหมาะสมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ ๖๑๙ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๕

๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ ๖๗ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๑

๔. คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ

๒.๒ งานกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

ได้ดำเนินการเสนอขอให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะในรอบปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ผ่านมา ดังนี้

ที่	เรื่อง	จำนวน	
		ครั้ง	ราย/อัตรา
๑	การให้ข้าราชการครูมีวิทยฐานะชำนาญการ	๙	๔๕
๒	การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	๑	๖
๓	การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ	-	-

กฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

๑. มาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดว่า การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใดและการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะตามมาตรา ๔๒ ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความประพฤติ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสิทธิภาพ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อ ๗ ประกอบ ข้อ ๘ (๑) กำหนดให้ในแต่ละจังหวัดมีคณะกรรมการการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัดนั้นตามที่กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและ อ. ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ ๖๑๗ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๒

๔. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญทุกตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ ๖๑๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ ๖๒๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

๖. มาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม กำหนดว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจได้รับเงินเพิ่ม สำหรับการศึกษานอกระบบของกระทรวงศึกษาธิการ

๗. ข้อ ๑๓ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ

๘. ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๖ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๖

๓. กลุ่มงานสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง

การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ได้ดำเนินการสรรหา โดยมีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการตัดโอนตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน การขอกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ที่ผ่านมา ดังนี้

ที่	เรื่อง	จำนวน	
		ครั้ง	ราย/อัตรา
๑	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
	๑.๑ ข้าราชการครูสายงานบริหารสถานศึกษา	๑	๑
	๑.๒ ข้าราชการครูสายผู้สอน	๒	๑๕๐
	๑.๓ ศึกษานิเทศก์	๑	๑
๒	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	๓	๓
๓	การเลื่อนระดับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	๑	๑
๔	การแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วย ตำแหน่งครูผู้ช่วย	๕	๕๕
๕	การแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วย ตำแหน่งครูผู้ช่วย ให้ดำรงตำแหน่งครู	๕	๗๐
๖	การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วยเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู	๑๕๐	๑๕๐
๗	การอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาออกจากราชการ	๕	๕
๘	การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	๑	๑
๙	การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู ตำแหน่งครูผู้ช่วย	๘	๘๗
๑๐	การบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-
๑๑	การบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-

กฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

๑. มาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดว่า ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถดำเนินการสอบแข่งขันได้ หรือสอบแข่งขันอาจทำให้ไม่ได้บุคคลต้องตามประสงค์ของทางราชการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยวิธีอื่นได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ ๖๑๖ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ และตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ ๖๑๓ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐

๓. มาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๔. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ ๖๓๓ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามหนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ ๖ ๘ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๒

๖. มาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดว่า การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไปดำรงตำแหน่ง ในหน่วยงาน การศึกษาอื่นภายในส่วนราชการหรือภายในเขตพื้นที่การศึกษา หรือต่างเขตพื้นที่การศึกษา ต้องได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้าย แล้วแต่กรณี และให้สถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษา เสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ด้วย และเมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาอนุมัติแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ส่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นต่อไป

๗. คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อ ๘ (๑) กำหนดให้อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ. ข้อ ๙ กำหนดให้ กศจ. เสนอคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒ แต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “อกศจ.” เพื่อช่วยเหลือหรือวิทยฐานะหรือการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๘. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ ๖๖ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๓

๙. คำอธิบายหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ ๙๖๑ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๑๐. การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)

๑๑. มาตรา ๕๗ กำหนดว่า “การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตาม ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถูกพักใช้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมาย ว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้นั้นอาจถูกเปลี่ยนตำแหน่งหรือย้ายตามวรรคหนึ่งได้ เว้นแต่ ถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีอื่นตามมาตรา ๑๑๙” มาตรา ๕๙ วรรคสาม กำหนดว่า “การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ. แต่ถ้าเป็นการย้ายไปแต่งตั้ง ในตำแหน่งซึ่ง ก.ค.ศ. ยังมีได้กำหนด จะกระทำได้เมื่อ ก.ค.ศ. กำหนดตำแหน่งแล้ว”

๑๒. มาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ ว๘ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ หลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม มาตรา ๓๘ ค.(๒) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ ว๓๐ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐

๔. กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

๔.๑ งานบำเหน็จความชอบ

การให้ความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ได้พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

ที่	เรื่อง	จำนวน	
		ครั้ง	ราย/อัตรา
๑	การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
	ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)	๑	๒,๑๐๗
	- กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการที่รับเงินเดือน อันดับครูผู้ช่วย, คศ.๑, คศ.๒ และ คศ.๓		
	- กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการที่รับเงินเดือน อันดับ คศ.๔		
๒	การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง		
	บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)		
	ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)	๑	๔๓
	ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)	๑	๔๔
๓	เลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ		
	ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)	๑	๘๐
	ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)	๑	๘๐
๔	เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ	๑	๑๘๘

กฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

๑. มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๓ มาตรา ๘๑ และมาตรา ๑๓๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม

๒. ข้อ ๗ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๖/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐

๓. ข้อ ๑๓ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๘/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ

๔. พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕. กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑

๖. กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่า หรือ ต่ำกว่า
ขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๗. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ
ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม

๘. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ ๖๘ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘
เรื่อง พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

๙. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ ๖๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

๑๐. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ ๖๕ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เรื่อง การเลื่อน
เงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ ๖๖ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การประเมินผล
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ ๖๙ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๒ เรื่อง การได้รับเงินเดือน
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๒ งานทะเบียนประวัติ

งานทะเบียนประวัติ รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการจัดทำ ดูแล รักษา ประวัติข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา โดยบริการอำนวยความสะดวกแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การ
ตรวจสอบประวัติ การขอหนังสือรับรอง การขอมีบัตรประจำตัว การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
และงานอื่นๆ ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

ที่	เรื่อง	จำนวน	
		ครั้ง	ราย/อัตรา
๑	การขอสำเนาทะเบียนประวัติ ก.พ.๗/ก.ค.ศ. ๑๖	๑,๕๔๕	๑,๖๕๒
๒	การขอหนังสือรับรอง	๒๓	๒๓
๓	การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๗๕๓	๗๕๓
๔	การขอและการบันทึกเปลี่ยนแปลงข้อมูลใน ก.พ.๗/ก.ค.ศ. ๑๖	๑๔๑	๕,๗๐๙
๕	การจัดทำแฟ้มประวัติและ ก.ค.ศ. ๑๖ ครูผู้ช่วยกรณีบรรจุใหม่	๕	๖๕
๖	การจัดทำประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรณีเกษียณอายุราชการ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	๑	๑๓๔
๗	การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี ๒๕๖๔	๑	๑๖๒
๘	การส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี ๒๕๖๔	๑	๙๕ ดวง
๙	อนุมัติการเดินทางไปราชการของผู้บริหารสถานศึกษา	๑๖	๑๖
๑๐	ขอความอนุเคราะห์บุคลากร สพป.ขอนแก่น เขต ๕ เพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน/ประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น (จากหน่วยงานอื่น)	๑๘	๑๘

กฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. หนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ สร ๐๒๓๑ ๖๖ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๑๘ เรื่อง การ
พิจารณาปรับปรุงสมุดประวัติข้าราชการ

๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๗/ ๖๒๘ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๑๘ เรื่อง ก.พ.๗ แบบใหม่และ
แฟ้มประวัติข้าราชการ

๔. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๗/ ว๔๐ ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๑๘ เรื่อง คู่มือการจัดทำ ก.พ.๗ แบบใหม่

๕. ระเบียบว่าด้วยการเก็บรักษา ก.พ.๗ พ.ศ. ๒๕๒๒

๖. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ ๑๕๐๒/๓๘๐๖๗ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๒๖

๗. ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยระบบทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๕

๘. ข้อกำหนดตามระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.๒ สรุปเชิงคุณภาพ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ดำเนินการบริหารงานบุคคลตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล กล่าวคือ ได้ดำเนินการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นมืออาชีพ ซึ่งได้ดำเนินการครบตามบทบาท สรุปเป็นเชิงคุณภาพ ดังนี้

๓.๒.๑ วางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับนโยบายปัญหาและความต้องการ

๑) จัดทำฐานข้อมูลจำนวนบุคลากร อัตรากำลังขาด/เกิน วุฒิการศึกษา ความถนัด ความสามารถ พิเศษ ปัญหาบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม และพิทักษ์สิทธิของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒) ดำเนินการจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังครู มีแผนอัตรากำลังครูที่เป็นปัจจุบัน ถูกต้องครบถ้วน สามารถนำไปวางแผนพัฒนาและจัดทำข้อมูลสารสนเทศของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดโดยใช้โปรแกรมการบริหารงานบุคคล (P-OBEC)

๓.๒.๒ สรรหาและการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

๑) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แจ้งความประสงค์ขอย้ายโอน ไว้ตามปฏิทินสายผู้บริหารและสายผู้สอน

๒) แต่งตั้งกรรมการให้คะแนนองค์ประกอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔) นำเสนอ กศจ. พิจารณานุมัติการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕) ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ได้รับการพิจารณาให้ย้ายดำรงตำแหน่งครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๕ โดยดำเนินการตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และประกาศ กศจ.

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๕ เรื่องรายละเอียดองค์ประกอบการพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ก(๑) ครูผู้ช่วย และ (๒) ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๕

๓.๒.๓ พัฒนา ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับปัญหาความต้องการจำเป็น และส่งเสริมความก้าวหน้า ในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑) ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การมอบเกียรติบัตรในโอกาสที่บุคลากรได้รับการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่น ยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นผู้มีจรรยาบรรณดีเด่นตามโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒) ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ การสนับสนุนในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลงานเข้ารับการคัดเลือกเพื่อรับรางวัลดีเด่นในระดับเขตพื้นที่ การศึกษา ระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระดับภาค และระดับประเทศ

๓.๓ อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ในการจัดทำรายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการจัดระบบการรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการ รักษาความเป็นธรรม รักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคล และพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจากผลการดำเนินงาน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

๓.๓.๑ การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด สามารถกำหนดได้ทั้งนโยบายทั่วไปและนโยบายการบริหารงานบุคคล และได้แปลงนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติให้เกิดสัมฤทธิ์ผลด้วยการจัดทำแผนอัตรากำลัง เกลี่ยอัตรากำลังโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การวางแผนกำหนดเวลาการทำงานตามกิจกรรมการบริหารงานบุคคล รวมทั้งให้ความเห็นชอบในการกำหนดวิชาเอกในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูของสถานศึกษา บริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นมืออาชีพ

๓.๓.๒ การให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ระเบียบ กฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ปฏิบัติการสรรหาบุคคลบรรจุและแต่งตั้ง ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓.๓.๓ การให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ดำเนินการเสนอประเด็นการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พิจารณาตามระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล

๓.๓.๔ การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การเกษียณอายุราชการและการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ได้นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ได้ถูกต้องตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ

๓.๓.๕ การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา เสริมสร้างขวัญกำลังใจ การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.๓.๖ การกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไม่มีข้อร้องเรียนใดๆ

๓.๓.๗ การจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษา ด้วยการจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกรอบและทิศทางการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล

๓.๔ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๓.๔.๑ การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลตามคุณสมบัติและสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการ (Recruitment and selection) ในสายงานหรือตำแหน่งต่างๆ นั้น ควรใช้องค์ประกอบสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาได้ว่า บุคคลที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่างๆ ควรมีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถและสมรรถนะอย่างไร ระดับไหนถึงจะเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น และควรมีการชี้แจง ทำความเข้าใจถึงหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาและคัดเลือก กับผู้ที่มีความประสงค์ที่จะรับการสรรหาหรือคัดเลือกด้วย

สำหรับการสรรหาและคัดเลือกบุคคล เพื่อย้ายให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ควรใช้ข้อมูลด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) จาก ๒ องค์คณะบุคคล ได้แก่ ๑) คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ๒) คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา ประกอบการพิจารณาย้ายให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

๓.๔.๒ การวางแผนฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร (Trining need & development plan) ควรใช้องค์ประกอบของ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) เป็นเครื่องมือช่วยกำหนดทิศทางความต้องการในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรแต่ละคนเพื่อการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีมาตรฐานให้ผู้บังคับบัญชาใช้วัดผลการปฏิบัติงานบุคลากรแต่ละคนนั้นว่ามีความสามารถหรือทักษะเป็นพิเศษทางด้านใด หรือยังขาด หรืออ่อนในด้านใด จำเป็นต้องพัฒนาอย่างไร จะเป็นการช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้ตรงเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

๓.๔.๓ การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร และการวางแผนทดแทนตำแหน่งในระดับบริหาร (Career plan & Succession plan) สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) จะเป็นเครื่องมือช่วยให้หน่วยงานสามารถทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของบุคลากรที่มีอยู่ และสามารถทราบถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมายในอนาคตของบุคลากรแต่ละคน ทำให้หน่วยงานสามารถพัฒนาหรือเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับตำแหน่งใหม่ โดยการพัฒนาทักษะที่ยังขาด ซึ่งจะช่วยให้องค์กรและบุคลากรบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้

จากการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องนั้นควรมีการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ในสถานศึกษาทุกแห่ง ซึ่งหมายถึงการรวบรวมความรู้ที่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษามีอยู่ สู่การปฏิบัติ โดยความรู้นั้นเป็นความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ เจตคติในการทำงาน ประสบการณ์การทำงานและพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลที่ปฏิบัติงานเรื่องเดียวกันหรือคนละเรื่องแล้วประชุมหรือสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เมื่อรวบรวมแล้วก็มีการนำความรู้ที่ได้มาวิเคราะห์ (Analysis) สังเคราะห์ (Synthesis) หรือจัดระบบใหม่ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ยอมรับข้อดีและจุดที่เป็นปัญหาของกันและกัน มีการจัดเก็บข้อสรุปทั้งหมดอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การยอมรับในกฎกติกาของสถานศึกษาที่ทุกคนยอมรับ แล้วนำมาเผยแพร่ความรู้เพื่อให้เกิดการต่อยอดความรู้หรือสร้างประโยชน์จากความรู้และนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสถานศึกษารวมทั้งเป็นแบบอย่างต่อหน่วยงานอื่นได้

๓.๔.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร (Performance appraisal) สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) จะมีความเกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน ตลอดจนสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากร โดยผลการประเมินจะเป็นตัวบ่งชี้สะท้อนให้บุคลากรทั้งองค์กรได้รับทราบถึงสมรรถนะของตัวเองและสมรรถนะโดยรวมขององค์กร เพื่อนำไปใช้วางแผนดำเนินการขององค์กรต่อไปในอนาคต

๓.๔.๕ การให้ค่าตอบแทน (Compensation) และการบริหารค่าตอบแทน จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นมากขึ้น และส่งผลต่อภาพรวมสมรรถนะของหน่วยงาน เนื่องจากจากผู้ที่สมรรถนะสูงจะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า ซึ่งจะทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้สูงขึ้น นอกจากนี้ยังส่งผลให้องค์กรสามารถบริหารความสามารถของบุคลากรโดยอาศัยสิ่งจูงใจได้มากขึ้น

๓.๕ บทสรุป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ เป็นองค์กรกลองในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จำนวน ๒๕๕ โรงเรียน จำนวน ๒ สาขา มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๒,๕๑๗ คน นักเรียน จำนวน ๓๑,๘๖๓ คน กลุ่มบริหารงานบุคคลมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ๕ ภารกิจหลัก ได้แก่

- ภารกิจที่ ๑ งานธุรการกลุ่มบริหารงานบุคคล
- ภารกิจที่ ๒ งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- ภารกิจที่ ๓ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- ภารกิจที่ ๔ งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
- ภารกิจที่ ๕ งานพัฒนาบุคลากร

เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้คุณภาพของผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดตามหลักสูตรที่กำหนดกลุ่มบริหารงานบุคคลจึงยึดหลักในการบริหารงานโดยการกระจายอำนาจ ใช้ระบบคุณธรรมตามหลักธรรมาภิบาลเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องประกอบกับบุคลากรภายในกลุ่มทุกคนมีคุณภาพมีความรู้ความสามารถ มีจิตอาสาในการให้บริการ โดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการฐานข้อมูลและสารสนเทศในการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ มีการวางแผนในการดำเนินงานครอบคลุมภารกิจงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกงานอย่างมีระบบ เช่น ฐานข้อมูล P-Obec, HRMS ข้อมูล ๑๐ มิถุนายน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยระบบ ก.พ.๗ อิเล็กทรอนิกส์ การวางแผนในการดำเนินงานในรูปแบบขององค์คณะบุคคล เน้นการมีส่วนร่วม มีความโปร่งใสในข้อมูล มีความเป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีการจัดระบบให้บริการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยความถูกต้องรวดเร็ว มีความเสมอภาค มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การ Coaching เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) เพื่อให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Worker) ทันทกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกโดยเฉพาะยุคแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Based Society) และสังคมข่าวสาร (Information Society)

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะในการทำงานที่สูงขึ้น งานถูกต้อง รวดเร็ว ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการกระทำผิดวินัยและมีปัญหาในการร้องเรียนน้อยลง แสดงว่ากลุ่มบริหารงานบุคคลได้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาคผนวก

การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์



การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย




ประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5



ประชุมประจำเดือนกลุ่มบริหารงานบุคคล





เอกสารอ้างอิง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ (๒๕๖๕), แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขอนแก่น : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

คณะทำงาน

ที่ปรึกษา

- | | |
|-------------------------|---|
| ๑. นายยงยุทธ พรหมแก้ว | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ |
| ๒. นายสุขสันต์ คุ่มบัว | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ |
| ๓. นายสุระพล สอนเสนา | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ |
| ๔. นายเอกศักดิ์ จันทะกา | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ |

คณะทำงาน

- | | |
|-------------------------------|---|
| ๑. นายสิงห์พลภักดิ์ เทียมม่วง | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล |
| ๒. นางธรรณัฐ ทัศนะ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๓. นางจิรวรรณ โสภากา | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๔. นางสุคนธ์ทิพย์ ฉัตรรักษา | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๕. นางสาวนฤมล โสหารี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๖. นางเบญจลักษณ์ นะสี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๗. นางสาวอลิษา จวบสมบัติ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๘. นางพรรณภา แสงพันธ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๙. นางนพมาศ ใจตรง | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน |
| ๑๐. นางสาวกนกพิชญ์ กองวงษ์ | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน |
| ๑๑. นางขวัญไพร ปาลี | พนักงานราชการ |
| ๑๒. นางสาวสุปรียา อุปรัมย์ | พนักงานจ้างเหมาบริการ |



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

