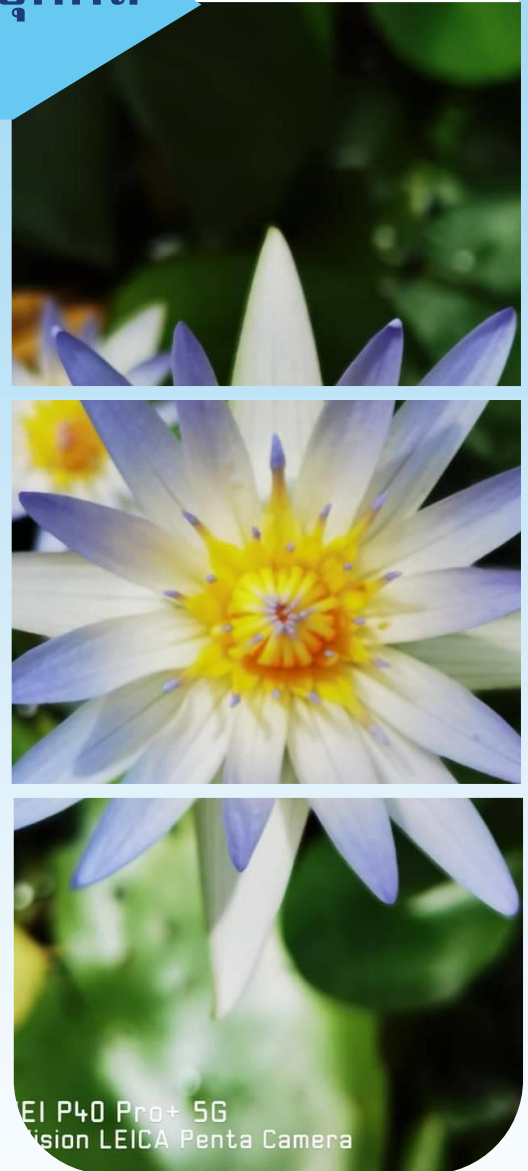




# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2567

## กลุ่มบริหารงานบุคคล



## คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้สอดคล้องกับนโยบาย ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลครั้งนี้ เป็นการดำเนินงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกส่วนงาน เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ มีทิศทางที่ชัดเจน ภายใต้ค่านิยมองค์กร “นำสมัย ใส่ใจบริการ ทำงานเป็นทีม” และ วิสัยทัศน์ “ภายในปี ๒๕๗๐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ เป็นองค์กรชั้นนำระดับภูมิภาค ด้านบริหารจัดการที่มุ่งสู่มาตรฐาน บริการเหนือความคาดหมาย ภายใต้แนวทางศาสตร์พระราชา”

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่จะเสริมสร้างระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ให้มีความเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรทุกท่านในการผลักดันแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นรูปธรรมจนบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

กลุ่มบริหารงานบุคคล

มกราคม ๒๕๖๗

# สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
หลักการและเหตุผล	๑
ค่านิยมองค์กร	๑
วิสัยทัศน์	๑
พันธกิจ	๒
เป้าประสงค์	๒
นโยบายและจุดเน้น	๒
กลยุทธ์	๔
อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่	๕
อำนาจหน้าที่ของกลุ่มบริหารงานบุคคล	๖
อำนาจหน้าที่ของกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	๖
ส่วนที่ ๒ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐
ภาคผนวก	๑๑

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

### หลักการและเหตุผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ มีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานภายในองค์กร โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจการดำเนินการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยในการพิจารณากำหนดแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ได้นำหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักการมีส่วนร่วมของสาธารณชน หลักความสุจริตและ โปร่งใส หลักพันธะความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเกณฑ์ที่ยุติธรรมและชัดเจน หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ หลักความเสมอภาคในโอกาส หลักความสามารถ หลักความมั่นคงในอาชีพ หลักความเป็นกลางทางการเมือง และหลักธรรมสำหรับผู้บริหาร เพื่อให้แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ขอนแก่น เขต ๕

### ค่านิยมองค์กร

“นำสมัย ใส่ใจบริการ ทำงานเป็นทีม”

### วิสัยทัศน์

“ภายในปี ๒๕๗๐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ เป็นองค์กรชั้นนำระดับ ภูมิภาค ด้านบริหารจัดการที่มุ่งสู่มาตรฐาน บริการเหนือความคาดหมาย ภายใต้แนวทางศาสตร์พระราชา”



## พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ ๒๑
๒. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ
๓. พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๔. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
๕. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท

## เป้าประสงค์

๑. ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกัน พร้อมทั้งจะรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ และชีวิตวิถีถัดไปและได้รับการศึกษาในสถานศึกษาที่มีความปลอดภัย
๒. ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค และเท่าเทียม
๓. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีสมรรถนะที่เหมาะสมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามช่วงวัย รวมถึงได้รับการส่งเสริมความเป็นเลิศเต็มตามศักยภาพ
๔. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ และสถานศึกษาได้รับการพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

## นโยบายและจุดเน้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๕ จึงกำหนดนโยบาย จุดเน้น ประเด็นการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ และสนองต่อทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติและสอดคล้องตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

### นโยบาย

#### ๑. ผู้เรียนคุณภาพ

- ๑.๑ ผู้เรียนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน
- ๑.๒ ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมสร้างภูมิคุ้มกันภัยคุกคามทุกรูปแบบ ที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต ได้รับการส่งเสริมสุขภาวะที่ดีเหมาะสมตามวัย และมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ
- ๑.๓ ผู้เรียนได้รับส่งเสริมทักษะ ศักยภาพที่เหมาะสมตามช่วงวัย ตามความถนัด ความสนใจ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม
- ๑.๔ ผู้เรียนได้รับการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อสังคม บ้านเมือง มีการสร้างออกอย่างสร้างสรรค์

## ๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษาคุณภาพ

๒.๑ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริม พัฒนาความรู้ ทั้งความรู้ในวิชาที่สอน ความรู้ในวิชาชีพครู ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ใช้จิตวิทยาการเรียนรู้และส่งเสริมการใฝ่รู้หาความรู้เพิ่มเติมเสมอ

๒.๒ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการเสริมสร้างจรรยาบรรณของความเป็นครู เกิดคุณธรรมสูง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีบุคลิกภาพดี สุขภาพแข็งแรง กริยาท่าทางเรียบร้อย แต่งกายสุภาพ เป็นตัวอย่างที่ดี

๒.๓ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนา

## ๓. ห้องเรียนคุณภาพ

ห้องเรียนของโรงเรียนในสังกัด ได้รับการพัฒนาให้ผ่านเกณฑ์การประเมินห้องเรียนคุณภาพ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ องค์ประกอบ ได้แก่

๑) สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

๒) ครูผู้สอนเป็นผู้ให้คำปรึกษาให้ข้อเสนอแนะการเรียนรู้ หรือ ผู้อำนวยการเรียนรู้ หรือพี่เลี้ยงแก่ผู้เรียน

๓) ผู้เรียนสามารถอ่านออกเขียนได้ทุกคน ผลสัมฤทธิ์วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ สูงขึ้น มุ่งสู่สมรรถนะผู้เรียนและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

## ๔. สถานศึกษาคุณภาพ

๔.๑ สถานศึกษาได้รับส่งเสริมด้านโครงสร้างทางกายภาพที่ปลอดภัย และเป็นพื้นที่ปลอดภัย อบอุ่น มีความสุขของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๒ สถานศึกษาได้พัฒนาจัดทำแผนและมาตรการในการจัดการภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ โดยสร้างเครือข่ายดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๓ สถานศึกษาได้รับการส่งเสริมพัฒนาการใช้กระบวนการวิจัยและนวัตกรรมในการบริหารจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา

## ๕. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ

๕.๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาการบริหารจัดการให้ได้ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐ และบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนปฏิบัติการราชการประจำปีงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕.๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการตามเกณฑ์มาตรฐานการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

๕.๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินงานและบริหารจัดการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

## จุดเน้น

๑. น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ โดยปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ ส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

๒. จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรมและประชาธิปไตย โดยซอฟต์แวร์และนวัตกรรมสู่ห้องเรียนวิถีใหม่ด้วยดิจิทัล

๓. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลายด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยการพัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข

๔. ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้ พัฒนากระบวนการอ่านขั้นสูงและต่อยอดองค์ความรู้ในการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องตามแนวทางการประเมิน PISA

๕. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้วยกระบวนการลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด จิตอาสา กิจกรรมสถานักเรียน ชุมนุม ชมรม และการมีส่วนร่วมให้เกิดวิถีประชาธิปไตย ในโรงเรียน การเป็นพลเมืองที่ดีและการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ กิจกรรมแนะแนว และการดูแลสุขภาพจิตนักเรียน

๖. การจัดการศึกษาแบบเรียนรวม เพื่อจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ โดยพัฒนาองค์ความรู้ เจตคติและทักษะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ สร้างเครือข่ายบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายทุกภาคส่วนในการช่วยเหลือผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ตลอดจนกรณีพิเศษ กำกับ ติดตาม

๗. จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ ในการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพตามพหุปัญญา ของผู้เรียน ผู้มีความสามารถพิเศษ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษา ทักษะศิลป์ ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา และอื่นๆ

๘. เสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษา ด้วยการตรวจสอบ ประเมิน และปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษา พัฒนาเครือข่าย ระบบ กลไก ป้องกันผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่ให้เข้าไปข้องเกี่ยวกับยาเสพติด และดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา ด้วยระบบ MOE Safety Platform เพื่อให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย อบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้

๙. เพิ่มโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา ด้วยการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาระบบการป้องกันการเฝ้าระวัง และการดูแลช่วยเหลือเด็ก กลุ่มเสี่ยง เด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ตามความต้องการจำเป็นรายบุคคล ให้ได้รับโอกาสการเข้าถึงการศึกษา แหล่งเรียนรู้ การฝึกทักษะอาชีพที่หลากหลาย ในการดำเนินชีวิตตามศักยภาพ สามารถพึ่งตนเองได้ โดยบูรณาการความร่วมมือกับบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑๐. พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบายสู่การปฏิบัติ และมีทักษะในการบริหารสถานการณ์ พัฒนาศักยภาพนิเทศก์ ในการนิเทศ และการชี้แนะ (Coaching) นำไปพัฒนาสมรรถนะครู ด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้จิตวิญญาณความเป็นครู และทักษะอื่นที่จำเป็น

๑๑. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาให้สถานศึกษา ด้วยการกระจายอำนาจ และขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

### กลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ ๒ เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ ๓ ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

กลยุทธ์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

## อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

๑. มาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(๒) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

(๓) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

๒. ข้อ ๕ แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(๒) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(๓) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๔) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

(๕) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๖) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๗) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๘) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(๙) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๑๐) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

(๑๑) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย



## อำนาจหน้าที่ของกลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ
- (๒) ดำเนินงานเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
- (๓) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน บำเหน็จความชอบ การเลื่อน เงินเดือน ระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ และทะเบียนประวัติ
- (๔) ดำเนินงานเกี่ยวกับการลาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ ยกเว้นการลาเพื่อพัฒนา
- (๕) ดำเนินงานเกี่ยวกับการออกคำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่ง และผู้รักษาราชการแทน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (๖) ดำเนินงานบริหารงานบุคคลของพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และบุคลากรอื่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- (๗) จัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงาน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- (๘) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา
- (๙) ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (๑๐) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

## อำนาจหน้าที่ของกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง
- (๒) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน
- (๓) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
- (๔) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ
- (๖) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

## แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ดังนี้

### กลยุทธ์ที่ ๓ ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

#### ประเด็นที่ ๑ การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ได้กำหนดแผนการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรองรับการปฏิบัติตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังครูและนักเรียน ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่ข้าราชการครูในสังกัด โดยดำเนินการดังนี้

#### ๑. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน ดำเนินกิจกรรม คือ การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยดำเนินการดังนี้

- ๑) ดำเนินการศึกษาอัตรากำลังครูเพื่อการทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาทดแทนและจัดทำข้อมูล เพื่อการจัดทำแผนความต้องการครูชั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลัง ในระยะยาว
- ๒) ดำเนินการจัดแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลัง ในระยะปานกลาง
- ๓) ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลัง ในระยะสั้น
- ๔) สสำรวจข้อมูลอัตรากำลังครูตามมาตรฐานวิชาเอก ปี พ.ศ. ๒๕๖๗
- ๕) สรุปรายวิชาเอกที่มีและควรมีในสถานศึกษา

#### ๒. การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการดังนี้

- ๑) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ และ สถานศึกษาในสังกัด
- ๒) เมื่อมีอัตรากำลังว่างลง ให้ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลัง และแจ้งกลุ่มงานสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง เพื่อดำเนินการสรรหาทันที
- ๓) ข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลัง สามารถตรวจสอบความเคลื่อนไหวได้ที่ website สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

#### ๓. การบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ ดำเนินกิจกรรม คือ การเกลี่ยพนักงานราชการและผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ ดำเนินการดังนี้

- ๑) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ
- ๒) แจ้งให้พนักงานราชการและผู้ปฏิบัติงานให้ราชการยื่นความประสงค์ของไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- ๓) ดำเนินกิจกรรมการเกลี่ยพนักงานราชการ ทุกวันที่ ๑๕ ของเดือน
- ๔) ดำเนินกิจกรรมการเกลี่ยพนักงานราชการ ทุกวันที่ ๑๖ ของเดือน

## ประเด็นที่ ๒ การสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินกิจกรรม คือ

### ๑. การย้าย โอน เปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการดังนี้

๑) แจ้งประชาสัมพันธ์การดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งตามประกาศของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อเข้ารับการสรรหา และ/หรือเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือน สามัญไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

โดยประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ หรือช่องทางอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัคร ได้อย่างเท่าเทียม ตามองค์ประกอบการประเมิน ตัวชี้วัด และแบบประเมินตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง เช่น คะแนนประเมินตามองค์ประกอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ และ/หรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ/หรือ ก.ค.ศ. กำหนด

### ๒. การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ดำเนินการดังนี้

๑) ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง คณะกรรมการออกข้อสอบและตรวจข้อสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และคณะกรรมการสอบเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒) คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันมีการประชุมเพื่อกำหนดหลักสูตรและวิธีการสอบ จัดทำประกาศรับสมัคร วางแผนดำเนินการสอบ ตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบ คณะกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินการเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน อีกทั้งมีการกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้ตามความจำเป็นโดยไม่ขัดต่อหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขันและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน รวมทั้ง ตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนควบคุมดูแลการดำเนินการสอบแข่งขันให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและยุติธรรม

๓) การสร้างขวัญกำลังใจ และมอบนโยบายในการทำงาน โดยดำเนินการกิจกรรมการรับรายงานตัวและพิธีประดับอินทรรูป่า พร้อมทั้งให้โอวาทแก่ครูผู้ช่วยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

### ๓. การสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ดำเนินการดังนี้

๑) ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง คณะกรรมการออกข้อสอบและตรวจข้อสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และคณะกรรมการสอบเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒) คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกมีการประชุมเพื่อกำหนดหลักสูตรและวิธีการสอบ จัดทำประกาศรับสมัคร วางแผนดำเนินการสอบ ตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบ คณะกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินการเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการสอบคัดเลือก อีกทั้งมีการกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้ตามความจำเป็นโดยไม่ขัดต่อหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขันและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกแข่งขัน รวมทั้ง ตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนควบคุมดูแลการดำเนินการสอบคัดเลือกให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและยุติธรรม

### ๔. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ดำเนินการดังนี้

๑) สสำรวจข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง และความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการเรียกบรรจุและแต่งตั้งพนักงานราชการ

๒) การสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรโดยให้เป็นไปตามความต้องการจำเป็นและความขาดแคลนของสถานศึกษา

## กลยุทธ์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

### ประเด็นที่ ๑ การบริหารงานบุคคล อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

การบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) ดำเนินกิจกรรม คือ โครงการการจัดประชุมของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการดังนี้

- ๑) ผู้รับผิดชอบเรื่องเสนอผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
- ๒) งานเลขานุการ รวบรวมเรื่อง/ระเบียบวาระที่จะเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาจัดทำระเบียบวาระการประชุม
- ๓) ดำเนินการประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
- ๔) จัดทำรายงานการประชุม
- ๕) นำมติแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการจัดเก็บและรักษาเอกสาร

### ประเด็นที่ ๒ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล

การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ศึกษา ค้นคว้า และอ้างอิงนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน ดำเนินกิจกรรม คือ โครงการประชุมสัมมนาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการดังนี้

- ๑) เสนอโครงการประชุมสัมมนาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคลเพื่อขออนุมัติ
- ๒) จัดทำโครงการ/ขออนุมัติโครงการ
- ๓) ประชุมสัมมนาคณะทำงานและเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล
- ๔) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
- ๕) รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ

## แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ดังนี้

### กลยุทธ์ที่ ๓ ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

#### ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ

การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ที่ช่วยทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ มีนโยบายด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยดำเนินกิจกรรม คือ โครงการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ ดำเนินการดังนี้

๑) ดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

๒) ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนา ตามความต้องการจำเป็น

๓) ดำเนินการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยดำเนินการทั้งแบบ onsite และ แบบ online เพื่อให้ครูมีเวลาในการจัดการเรียนการสอนเต็มที่เต็มเวลา สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการประเมินต้องไม่เพิ่มภาระงานครู ลดการใช้กระดาษหรือวัสดุสิ้นเปลือง บูรณาการและเชื่อมโยงการทำงานสู่การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

### กลยุทธ์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

#### ประเด็นที่ ๑ การเสริมสร้างพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ มีพันธกิจที่จะส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์และพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานภายในองค์กร โดยการศึกษาดูงานเป็นวิธีการหนึ่งที่จะได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยตรง นำความรู้ที่ได้รับมาเปรียบเทียบและลงมือปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ลดระยะเวลา นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จึงได้ดำเนินโครงการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์และพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานภายในองค์กร ให้บุคลากรในสังกัด มีความรู้เพิ่มเติมเป็นการเปิดโลกทัศน์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้านประสานสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กร โดยได้กำหนดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์กรด้วยกระบวนการ PLC โดยดำเนินโครงการ คือ โครงการเสริมสร้างพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และมีกิจกรรมการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการดังนี้

๑) ศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา

๒) ศึกษาดูงานต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน

๓) สรุป/ประเมินผล/รายงาน

# ภาคผนวก

แผนการดำเนินการ

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีรายละเอียดดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ระยะเวลา			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
<b>แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>		<b>๔๘๕,๐๔๘</b>				
กลยุทธ์ที่ ๓ ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑						
๑. การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑) กิจกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓		
	๒) กิจกรรมสำรวจข้อมูลอัตรากำลังครูตามมาตรฐานวิชาเอก ปี พ.ศ. ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓
	๓) กิจกรรมสรุปวิชาเอกที่มีและควรมีในสถานศึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓
	๔) กิจกรรมการเกลี่ยพนักงานราชการและปฏิบัติงานให้ราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓
๒. การสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑) กิจกรรมการย้าย โอน เปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครู	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓
	๒) กิจกรรมการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓		
	๓) กิจกรรมการสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓		
	๔) กิจกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓		
กลยุทธ์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา						
๑. โครงการการจัดประชุมของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา	๑) กิจกรรมการบริหารงานบุคคล อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา	๔๖๒,๗๖๘	✓	✓	✓	✓
	๒. โครงการประชุมสัมมนาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล	๒๒,๒๘๐			✓	✓
<b>แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>		<b>๑๖๗,๙๙๘</b>				
กลยุทธ์ที่ ๓ ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑						
๑. โครงการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ	๑) กิจกรรมการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ	๑๕๙,๕๐๐	✓	✓	✓	✓
กลยุทธ์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา						
๑. โครงการการเสริมสร้างพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา	๑) กิจกรรมการศึกษาดูงานต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	๘,๔๙๘			✓	✓

หน่วยงาน	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ชื่อโครงการ	การประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕
สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ที่ ๖	การบริหารจัดการ
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางสาวอลิษา จวบสมบัติ นายสิงห์พลภักดิ์ เทียมม่วง

## ๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลให้ อำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) ไปเป็นของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) คือ “อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” และ “อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา” และยังกำหนดให้ ก.ค.ศ. ดำเนินการ เพื่อให้มี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ตามจำนวน องค์ประกอบ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มา คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้น จากตำแหน่ง และการประชุมของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา โดยอำนาจและหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๓ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจ และหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวน และอัตราตำแหน่ง และเกลี้ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(๒) พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๓) ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๔) พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

(๕) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

(๖) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๗) จัดทำ และพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๘) จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ.

(๙) พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจ และหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้กฎหมายอื่นหรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ จึงได้ดำเนินการกำหนดปฏิทินการประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย



## ๒. วัตถุประสงค์

เพื่อจัดการประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

## ๓. เป้าหมาย

### ๓.๑ เชิงปริมาณ

อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ประชุมอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ รวมอย่างน้อย ๑๒ ครั้ง/ปี

### ๓.๒ เชิงคุณภาพ

การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อราชการ

## ๔. กิจกรรมและวิธีการดำเนินงาน

### ๔.๑ ลักษณะกิจกรรม

เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายรวบรวมวาระการประชุม และนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ เพื่อพิจารณา และคณะอนุกรรมการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ จำนวน ๑๓ คน พร้อมทั้งผู้ช่วยเลขานุการเข้าร่วมประชุมตามปฏิทินที่กำหนด

### ๔.๒ กิจกรรมและการดำเนินงาน

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การประชุม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ เข้าร่วมประชุมอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง ต่อ ปี	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	กลุ่มบริหารงานบุคคล

## ๕. งบประมาณที่ใช้

งบประมาณ จำนวน ๔๖๒,๗๖๘.- บาท ประกอบการใช้งบประมาณ ดังนี้

กิจกรรม/รายการ	เงินงบประมาณ				เงินนอกงบประมาณ	รวม
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม		
ประชุม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ จำนวน ๑๓ คน ๑๒ ครั้ง	๘,๗๐๐	๓๓๙,๗๖๘	๓๖,๐๐๐	๔๖๒,๗๖๘	-	๔๖๒,๗๖๘
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	๘,๗๐๐	๓๓๙,๗๖๘	๓๖,๐๐๐	๔๖๒,๗๖๘	-	๔๖๒,๗๖๘

(ค่าใช้จ่ายดังกล่าวสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการ)

## ๖. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

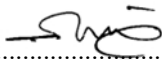
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ( ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ) สถานที่ดำเนินการ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕


๗. การประเมินผล


ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
ร้อยละ ของวาระที่เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต ๕ ได้รับการอนุมัติ	เปรียบเทียบจากวาระที่นำเสนอกับ รายงานการประชุมในแต่ละเดือน	เปรียบเทียบจากวาระที่นำเสนอกับ รายงานการประชุมในแต่ละเดือน

๘. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ลงชื่อ..... ..... ผู้รับผิดชอบโครงการ  
(นายสิงห์พล เทียมม่วง)  
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ..... ..... ผู้เสนอโครงการ  
(นายสุระพล สอนเสนา)  
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

ลงชื่อ..... ..... ผู้อนุมัติโครงการ  
( นายยงยุทธ พรหมแก้ว )  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

ปฏิทินการดำเนินการบริหารงานบุคคลประจำปี 2567  
(ประชุม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายอนแก่น เขต 5)

ครั้งที่	เดือน	วันที่ประชุม	หมายเหตุ
1	มกราคม 2567	25 มกราคม 2567	เวลา 09.00 น.
2	กุมภาพันธ์ 2567	22 กุมภาพันธ์ 2567	เวลา 09.00 น.
3	มีนาคม 2567	21 มีนาคม 2567	เวลา 09.00 น.
4	เมษายน 2567	25 เมษายน 2567	เวลา 09.00 น.
5	พฤษภาคม 2567	23 พฤษภาคม 2567	เวลา 09.00 น.
6	มิถุนายน 2567	20 มิถุนายน 2567	เวลา 09.00 น.
7	กรกฎาคม 2567	25 กรกฎาคม 2567	เวลา 09.00 น.
8	สิงหาคม 2567	22 สิงหาคม 2567	เวลา 09.00 น.
9	กันยายน 2567	19 กันยายน 2567	เวลา 09.00 น.
10	ตุลาคม 2567	24 ตุลาคม 2567	เวลา 09.00 น.
11	พฤศจิกายน 2567	21 พฤศจิกายน 2567	เวลา 09.00 น.
12	ธันวาคม 2567	26 ธันวาคม 2567	เวลา 09.00 น.

ประมาณการค่าใช้จ่าย (๑ ครั้ง)

การประชุม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

ที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	อาหารว่าง(เช้า-บ่าย)	อาหารกลางวัน	อาหารเย็น	ค่าพาหนะจริง	ค่าพาหนะประมาณ	ค่าที่พัก	เบี้ยเลี้ยง	ค่าวัสดุ	หมายเหตุ	ก.พ.-ก.ย.๖๖ (๘ เดือน)
๑	นายสายัณห์ ฝาน้อย	ประธานอนุกรรมการ	ประธานอนุกรรมการ	๑,๒๕๐	๗๐	๑๒๐	๘๐	๓๒๐	๑,๐๐๐	๖๐๐	๒๔๐	๓,๐๐๐	๗,๘๐๐	๑,๙๗๐
๒	นายศุภชัย ศิริธรรมรักษ์	ผู้แทน กศจ.	อนุกรรมการ	๑,๐๐๐	๗๐	๑๒๐	๘๐	๓๖๘	๑,๐๐๐	๖๐๐	๒๔๐		๔,๖๔๖	๑,๗๖๘
๓	นางสุภาวดี ศรีสุขวัฒน์	นายอำเภอชุมแพ	อนุกรรมการ	๑,๐๐๐	๗๐	๑๒๐	๘๐	๔๐	๙๖๐	๖๐๐	๒๔๐		๓,๔๑๐	๑,๐๔๐
๔	นายสมนึก ทองคำ	ผู้แทน ก.ค.ศ.	อนุกรรมการ	๑,๐๐๐	๗๐	๑๒๐	๘๐	๓๐๔	๑,๐๐๐	๖๐๐	๒๔๐		๔,๕๓๔	๑,๗๒๐
๕	นายทงศักดิ์ ว่างสงค์	ผู้ทรงคุณวุฒิการบริหารบุคคล	อนุกรรมการ	๑,๐๐๐	๗๐	๑๒๐	๘๐	๓๓๖	๑,๐๐๐	๖๐๐	๒๔๐		๔,๕๙๒	๑,๗๒๐
๖	นายแสงดาว เขิดชู	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย	อนุกรรมการ	๑,๐๐๐	๗๐	๑๒๐	๘๐	๖๔	๙๖๐	๖๐๐	๒๔๐		๓,๔๓๔	๑,๐๖๔
๗	นายธำรง ชื่นนรินทร์	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา	อนุกรรมการ	๑,๐๐๐	๗๐	๑๒๐	๘๐	๖๔	๑,๐๐๐	๖๐๐	๒๔๐		๓,๔๗๔	๑,๐๖๔
๘	นางอังศุมาลิน ภูพันลา		อนุกรรมการ	๐	๗๐	๑๒๐	๘๐	๒๔๐	๕๐๐	๖๐๐	๒๔๐		๒,๐๙๐	๔๘๐
๙	นายจิรสิน เข้าเส็ง		อนุกรรมการ	๐	๗๐	๑๒๐	๘๐	๕๙๒	๓๒๐				๒,๑๗๔	๘๓๒
๑๐	นางพองพันธ์ แพงบุตดี		อนุกรรมการ	๐	๗๐	๑๒๐	๘๐	๐	๕๐๐	๖๐๐	๒๔๐		๑,๖๑๐	
๑๑	นางยงยุทธ พรหมแก้ว		อนุกรรมการและเลขานุการ	๐	๗๐	๑๒๐	๘๐	๐					๒๗๐	
๑๒	นายสุระพล สอนเสนา		ผู้ช่วยเลขานุการ	๐	๗๐	๑๒๐	๘๐	๐					๒๗๐	
๑๓	นายสิงห์พล เทียมม่วง		ผู้ช่วยเลขานุการ	๐	๗๐	๑๒๐	๘๐	๐					๒๗๐	
รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น				๗,๒๕๐	๙๑๐	๑,๕๖๐	๑,๐๔๐	๓,๙๒๘	๘,๖๔๐	๕,๔๐๐	๒,๑๖๐	๓,๐๐๐	๓๘,๕๖๔	๑๑,๖๕๘

โครงการ	การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล	
แผนงบประมาณ	สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้	
สนองกลยุทธ์ สพฐ.	กระจายอำนาจและสร้างความเข้มแข็งให้เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา	
สนองกลยุทธ์ สพท.ขก.๕	พัฒนาข้าราชการ/บุคลากรเป็นมืออาชีพ	
กลุ่มที่รับผิดชอบ/ผู้รับผิดชอบ	๑. นางธรรณูรักษ์ ทะคง	๒. นางสาวอลิษา จวบสมบัติ
	๓. นางสาวนฤมล โสซารี	

## ๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริม สนับสนุนด้านการจัดการศึกษา และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล ซึ่งกลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นกลุ่มงานหนึ่งที่เป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้หน่วยงานได้บุคลากรเข้าทำงานที่มีความรู้ ความสามารถและบริหารจัดการบุคคลในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยยึดหลักการกระจายอำนาจระบบคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล การบริหารจัดการ การแก้ไขปัญหาที่มีความคล่องตัว ภายใต้ กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติอันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

จึงได้ทำโครงการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อนำผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และปีต่อ ๆ ไป และเพื่อให้การจัดทำรายงานประจำปีการบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เสร็จสมบูรณ์ และสามารถรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี การบริหารงานบุคคลได้ จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ กำหนด
๒. เพื่อรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีการบริหารงานบุคคล
๓. เพื่อนำผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงการปฏิบัติงานในปีต่อไป
๔. เพื่อเผยแพร่รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลให้โรงเรียนในสังกัดทราบ

## ๓. เป้าหมาย

### ด้านปริมาณ

คณะทำงานจัดทำรายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ และเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน ๑๓ ราย ร่วมกันจัดทำรายงานประจำปีการบริหารงานบุคคล มีกำหนด ๒ วัน ในวันที่ ๒๐ - ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ณ ฝายบ้านเย็นสบายรีสอร์ท ตำบลภูผาม่าน อำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น

/ด้านคุณภาพ...

### ด้านคุณภาพ

๑. สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ กำหนดได้
๒. สามารถรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีการบริหารงานบุคคลได้
๓. สามารถนำผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงการปฏิบัติงานในปีต่อไป
๔. สามารถเพื่อเผยแพร่รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลให้โรงเรียนในสังกัดทราบ

### ๔. กิจกรรมและการดำเนินงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑. เสนอโครงการขออนุมัติ	ตุลาคม ๖๖	นางสาวอลิษา จวบสมบัติ และคณะ
๒. จัดทำโครงการ/ขออนุมัติโครงการ	ตุลาคม ๖๖	
๓. ประชุมสัมมนาคณะทำงานและ เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล	๒๐ - ๒๑ ตุลาคม ๖๖	
๔. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	พฤศจิกายน ๖๖	
๕. รายงานผลการดำเนินงานตาม โครงการ	พฤศจิกายน ๖๖	

### ๕. งบประมาณที่ใช้ จำนวน ๒๒,๒๘๐ บาท (ขอถัวจ่ายทุกรายการ)

กิจกรรมและรายละเอียดในการใช้ งบประมาณ (ผู้เข้าร่วม 13 คน)	งบประมาณจำแนกตามหมวดจ่าย			
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม
<b>วันที่ ๒๐ - ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๖</b> - ค่าอาหารว่าง/เครื่องดื่ม ๕๐บาท*๓ มื้อ - ค่าอาหาร ๓ มื้อ *๑๕๐ บาท/วัน - ค่าที่พัก ๑ คืน *๖๐๐ บาท/คืน - ค่าชดเชยน้ำมันคณะทำงาน จำนวน ๖ คัน จำนวน ๓๕ กิโลเมตร ๗๖๘ ๔ บาท ไป-กลับ  ค่าจัดทำรูปเล่มคู่มือการปฏิบัติงาน		๑,๙๕๐ ๕,๘๕๐ ๗,๘๐๐ ๑,๖๘๐		
<b>รวมงบประมาณทั้งสิ้น</b>		<b>๒๒,๒๘๐</b>		

/๖. การวัดและการประเมินผล...

๖. การวัดและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีวัดและประเมินผล	เครื่องมือวัดและประเมินผล
๑. รายงานประจำปี	๑. ตรวจสอบ	๑. ตรวจสอบ

๗. ตัวชี้วัดผลสำเร็จของโครงการ (KPI)

๑. ด้านการเรียนรู้ และการเติบโต บุคลากรสามารถสรุปผลการปฏิบัติงานประจำปีได้
๒. ด้านการเงิน สามารถใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการได้อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด
๓. ด้านกระบวนการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ กลุ่มบริหารงานบุคคลสามารถจัดทำรายงานประจำปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ด้านผู้เรียน นักเรียนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ ๑๐๐%

(ลงชื่อ)



ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวอสิษา จวบสมบัติ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)




ผู้เห็นชอบโครงการ

(นายสิงห์ทฤฎ์ เทียมม่วง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่ ผอ.กลุ่มบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ)



ผู้เห็นชอบโครงการ

(นายสุระพล สอนเสนา )

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

(ลงชื่อ)



ผู้อนุมัติโครงการ

(นายยงยุทธ พรหมแก้ว)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕



คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕  
ที่ ๕๙๕ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายงานการดำเนินการบริหารงานบุคคล

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริม สนับสนุนด้านการจัดการศึกษา และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล ซึ่งกลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นกลุ่มงานหนึ่งที่เป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้หน่วยงานได้บุคลากรเข้าทำงานที่มีความรู้ ความสามารถและบริหารจัดการบุคคลในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยยึดหลักการกระจายอำนาจระบบคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล การบริหารจัดการ การแก้ไขปัญหาที่มีความคล่องตัว ภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติอันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้การจัดทำรายงานประจำปีการบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เสร็จสมบูรณ์ และสามารถรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีการบริหารงานบุคคลได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำ รายงานผลการดำเนินงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต ๕ ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

๑. นายสุระพล สอนเสนา	รอง ผอ.สพป.ขอนแก่น เขต ๕	ประธานคณะกรรมการ
๒. นายสิงห์พลภัฏฐ์ เทียมม่วง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	รองประธานคณะกรรมการ ปฏิบัติหน้าที่ ผอ.กลุ่มบริหารงานบุคคล
๓. นางธรรณูรัตน์ ทะคง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๔. นางจิรวรรณ โสภา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะกรรมการ
๕. นางสุนทวิทย์ ฉัตรรักษา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะกรรมการ
๖. นางสาวนฤมล โสขาริ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะกรรมการ
๗. นางเบญจลักษณ์ นະສີ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะกรรมการ
๘. นางพรรณภา แสงพันธ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	คณะกรรมการ
๙. นางนพมาศ ใจตรง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	คณะกรรมการ
๑๐. นางสาวกนกพิชญ์ กองวงษ์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	คณะกรรมการ
๑๑. นางขวัญไพร ปาลี	พนักงานราชการ	คณะกรรมการ
๑๒. นางสาวสุปรียา อุปรัง	พนักงานจ้างเหมาบริการ	คณะกรรมการ



๑๓. นางสาวอลิษา จวบสมบัติ      นักรัพยากรบุคคลชำนาญการ คณะทำงานและเลขานุการ  
ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง  
โปร่งใส ยุติธรรม สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และทันตามกำหนดเวลา หากเกิดปัญหาให้รายงานผู้อำนวยการ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ทราบทันที

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายยงยุทธ พรหมแก้ว)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

**ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป**

1. ชื่อโครงการ “โครงการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ”
2. ลักษณะโครงการ  
 โครงการที่ใช้งบประมาณ       โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ
3. วิธีการดำเนินงาน  
 ดำเนินการเอง       จัดจ้าง
4. สถานะโครงการ/การดำเนินงาน  
 อยู่ระหว่างดำเนินงาน       ยังไม่เริ่มดำเนินการ       ดำเนินการเสร็จแล้ว

**ส่วนที่ 2 : ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ**

**แผนระดับที่ 1**

**1. ความสอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ**

- เป้าหมายที่ 1 : ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- เป้าหมายที่ 2 : ยกระดับศักยภาพในหลากหลายมิติเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง
- เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ
- เป้าหมายที่ 4 : สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- เป้าหมายที่ 5 : สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- เป้าหมายที่ 6 : ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

อธิบายความสอดคล้อง คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

**2. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติแต่ละด้าน**

2.1 ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องโดยตรง (เลือกได้เพียง 1 ด้าน)	เป้าหมายที่เกี่ยวข้อง	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง
ยุทธศาสตร์ชาติด้าน การพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	เป้าหมายที่ 1 คนไทย เป็นคนดี คนเก่ง มี คุณภาพพร้อมสำหรับ วิถีชีวิตในศตวรรษที่21 เป้าหมายที่ ..... เป้าหมายที่ .....	ประเด็น การปฏิรูปกระบวนการ เรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประเด็นที่ ..... ประเด็นที่ .....

2.2 ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องในระดับรอง (เลือกได้มากกว่า 1 ด้าน)	เป้าหมายที่เกี่ยวข้อง	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง
ยุทธศาสตร์ชาติด้าน .....	เป้าหมายที่ .....	ประเด็นที่ .....
.....	เป้าหมายที่ .....	ประเด็นที่ .....
.....	เป้าหมายที่ .....	ประเด็นที่ .....
ยุทธศาสตร์ชาติด้าน .....	เป้าหมายที่ .....	ประเด็นที่ .....
.....	เป้าหมายที่ .....	ประเด็นที่ .....
.....	เป้าหมายที่ .....	ประเด็นที่ .....

## แผนระดับที่ 2

### 1. ความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ

1.1 แผนปฏิรูปประเทศด้านที่เกี่ยวข้องโดยตรง (เลือกได้เพียง 1 ด้าน)	เป้าหมายที่เกี่ยวข้อง	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง
แผนปฏิรูปประเทศด้าน ...ด้านการศึกษา..... .....	เป้าหมายที่ ..... เป้าหมายที่ ..... เป้าหมายที่ .....	ประเด็นที่ปฏิรูปที่ ..... แนวทาง/กิจกรรม.... แนวทาง/กิจกรรม.... ประเด็นที่ปฏิรูปที่ ..... แนวทาง/กิจกรรม.... แนวทาง/กิจกรรม.... ประเด็นที่ปฏิรูปที่ ..... แนวทาง/กิจกรรม.... แนวทาง/กิจกรรม....

1.2 แผนปฏิรูปประเทศด้านที่เกี่ยวข้องใน ระดับรอง (เลือกได้เพียง 1 ด้าน)	เป้าหมายที่เกี่ยวข้อง	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง
แผนปฏิรูปประเทศด้าน ..... .....	เป้าหมายที่ ..... เป้าหมายที่ ..... เป้าหมายที่ .....	ประเด็นที่ปฏิรูปที่ ..... แนวทาง/กิจกรรม.... แนวทาง/กิจกรรม.... ประเด็นที่ปฏิรูปที่ ..... แนวทาง/กิจกรรม.... แนวทาง/กิจกรรม.... ประเด็นที่ปฏิรูปที่ ..... แนวทาง/กิจกรรม.... แนวทาง/กิจกรรม....
แผนปฏิรูปประเทศด้าน ..... .....	เป้าหมายที่ ..... เป้าหมายที่ ..... เป้าหมายที่ .....	ประเด็นที่ปฏิรูปที่ ..... แนวทาง/กิจกรรม.... แนวทาง/กิจกรรม.... ประเด็นที่ปฏิรูปที่ ..... แนวทาง/กิจกรรม.... แนวทาง/กิจกรรม.... ประเด็นที่ปฏิรูปที่ ..... แนวทาง/กิจกรรม.... แนวทาง/กิจกรรม....

### 2. ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

- ยุทธศาสตร์ที่ .....  
    เป้าหมาย .....
- แนวทาง .....
- แนวทาง .....

3. ความสอดคล้องกับแผนความมั่นคงแห่งชาติ

- ยุทธศาสตร์ที่ .....
- ยุทธศาสตร์ที่ .....

4. ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ยุทธศาสตร์ที่ .....
- ยุทธศาสตร์ที่ .....

**แผนระดับที่ 3** (ตามมติ ครม. วันที่ 4 ธันวาคม 2560)

แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2565 -2566) สพฐ. เรื่องการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สพฐ.

**ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล**

- นโยบายการปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
- นโยบายการรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ
- นโยบายการลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ
- นโยบายการศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- นโยบายการยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน
- นโยบายการเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ
- นโยบายการส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน
- นโยบายการพัฒนาและการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และพัฒนา

และนวัตกรรม

นโยบายการรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

นโยบายการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

- นโยบายการปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

**กฎหมายที่เกี่ยวข้อง**

- หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 19 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2561
- .....

---

**ส่วนที่ 3 : รายละเอียดแผนงาน/โครงการ**

**1. หลักการและเหตุผล**

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 79 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด มาตรา 80 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง และบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้ตระหนักเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 3 การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้ปรับปรุงระบบบริหารจัดการครูผู้ช่วยแบบออนไลน์ และพัฒนาโมดูลฟังก์ชันงานเพิ่มเติม เพื่อให้ระบบสามารถรองรับกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดการครูผู้ช่วย ได้สมบูรณ์มากขึ้น และรองรับการใช้งานแบบออนไลน์ด้วยความสะดวกรวดเร็วและมีความทันสมัย

## 2. วัตถุประสงค์

2.2.1 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักจรรยาบรรณและวิชาชีพครู

2.2.2 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ รวมทั้งสิทธิความก้าวหน้าในอาชีพ

2.2.3 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติและบุคลิกลักษณะของครูให้สามารถปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมเป็นครูมืออาชีพ

2.2.4 เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างวินัยที่ดี มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานเพื่อราชการ มีสมรรถนะและจรรยาบรรณที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ ตระหนักและสำนึกในการที่จะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาระเบียบและวินัยอันดีงาม เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนข้าราชการและเยาวชน

2.2.5 เพื่อปรับปรุงระบบบริหารจัดการครูผู้ช่วยแบบออนไลน์ และพัฒนาโมดูลฟังก์ชันงานเพิ่มเติม เพื่อให้ระบบสามารถรองรับกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดการครูผู้ช่วย ได้สมบูรณ์มากขึ้น และรองรับการใช้งานแบบออนไลน์ด้วยความสะดวกรวดเร็วและมีความทันสมัย

## 3. เป้าหมาย

พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการครูผู้ช่วยแบบออนไลน์ โมดูล-ฟังก์ชันการใช้งานดังนี้

### ทะเบียนครูผู้ช่วย

3.1 ระบบต้องสามารถประมวลผล วันครบกำหนดวันประเมินทั้ง 4 ครั้ง และวันครบกำหนดพัฒนาอย่างเข้ม 2 ปี ให้ครูผู้ช่วยรับ เมื่อผ่านขั้นตอนยืนยันตัวตนในระบบ

3.2 ระบบต้องตรวจสอบและแจ้งเตือน กรณีผู้ใช้งาน ไม่บันทึกค่าข้อมูล ในช่องที่จำเป็นต้องบันทึกค่า เช่น วันที่ได้รับบรรจุแต่งตั้ง คำสั่งบรรจุแต่งตั้ง เลขที่ เลขที่ตำแหน่ง เลขที่ใบประกอบวิชาชีพครู เป็นต้น

3.3 ระบบต้องรองรับให้ครูผู้ช่วยสามารถเลือกสถานะสำหรับ แจ้งขอประเมินครั้ง 2,3 และ 4 ด้วยตนเองผ่านปุ่ม “ยืนยันตัวตน” โดยระบบต้องสร้างรายการในโมดูลแจ้งขอรับการประเมิน ให้โดยอัตโนมัติ

3.4 การประมวลผลสร้างแบบฟอร์มขอข่ายเนื้อหา เกณฑ์การประเมินความพร้อมอย่างเข้ม ให้ระบบส่งค่าวันที่ครบกำหนดประเมินแต่ละครั้ง ไปยังโมดูลแจ้งขอรับการประเมิน ให้โดยอัตโนมัติ

### ทะเบียนกรรมการประเมิน

3.5 ปรับปรุงหน้าจอบันทึกข้อมูลกรรมการประเมิน ให้บันทึกรายละเอียดที่เกี่ยวข้องดังนี้ รหัสผู้ใช้ ชื่อนามสกุล เลขประจำตัวบัตรประชาชน วันเดือนปีเกิด กลุ่มเลือด เบอร์โทรศัพท์ อีเมล วันที่ได้รับแต่งตั้ง เลขที่ตำแหน่ง ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง โรงเรียน เครือข่าย สังกัด สพป. สถานะรายการปัจจุบัน ภาพถ่ายประจำตัว

3.6 ระบบต้องตรวจสอบและแจ้งเตือน กรณีผู้ใช้งาน ไม่บันทึกค่าข้อมูล ในช่องที่จำเป็นต้องบันทึกค่า เช่น อีเมล วันที่ได้รับแต่งตั้ง เลขที่ตำแหน่ง เป็นต้น

### **แจ้งขอรับการประเมิน**

3.7 ระบบต้องตรวจสอบและแจ้งเตือน กรณีผู้ใช้งาน ไม่บันทึกค่าข้อมูล ในช่องที่จำเป็นต้องบันทึกค่า เช่น แนบไฟล์หนังสือแจ้งขอรับการประเมินจากโรงเรียน วันที่จัดประเมินจริง เป็นต้น

3.8 ระบบต้องสร้างลำดับข้อมูลสำหรับบันทึกภาพถ่ายกิจกรรมประเมิน จำนวน 6 รายการ ให้โดยอัตโนมัติ เพื่อให้ครูผู้ช่วยแนบภาพถ่ายด้วยตนเอง

3.9 ระบบต้องสร้างลำดับข้อมูลสำหรับบันทึกรายชื่อกรรมการประเมิน จำนวน 3 รายการ ให้โดยอัตโนมัติ เพื่อให้ครูผู้ช่วยระบุชื่อและตำแหน่งกรรมการประเมิน ด้วยตนเอง

3.10 ระบบต้องมีฟังก์ชันให้ครูผู้ช่วย ยืนยันแจ้งขอรับการประเมิน เพื่อส่งรายละเอียดข้อมูลให้กับเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล รับทราบและดำเนินการตรวจสอบข้อมูลต่างๆ พิจารณออนุมัติในขั้นตอนต่อไป

3.11 ระบบต้องส่งอีเมลล์แจ้งเตือนให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดูแลระบบ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล

3.12 ระบบต้องมีฟังก์ชันให้ครูผู้ช่วย ยืนยันวันดำเนินการประเมิน เพื่อส่งรายละเอียดข้อมูลให้กับเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล และกรรมการประเมินรับทราบ เพื่อนัดหมายจัดการประเมินจริง

3.13 ระบบต้องส่งอีเมลล์แจ้งเตือนให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดูแลระบบ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล และกรรมการประเมินทั้ง 3 คน

### **ข้อมูลติดตามงานสารบรรณ**

3.14 ระบบต้องมีฟังก์ชันให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดูแลระบบ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล อนุมัติให้กำหนดวันประเมิน เพื่ออนุญาตให้ครูผู้ช่วย ดำเนินการนัดหมายกับกรรมการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม กำหนดวันจัดประเมินจริง

3.15 ระบบต้องส่งอีเมลล์แจ้งเตือนให้ครูผู้ช่วย เมื่อได้รับการอนุมัติให้กำหนดวันประเมิน

3.16 ระบบต้องมีฟังก์ชันให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดูแลระบบ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ปิดงานข้อมูลรายการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ในแต่ละครั้งการประเมิน โดยตรวจสอบข้อมูลผลการประเมินกับเอกสารในทางปฏิบัติก่อนทุกครั้ง เพื่อปรับปรุงสถานะรายการในโมดูลทะเบียนครูผู้ช่วย, โมดูลแจ้งขอรับการประเมิน และโมดูลผลการประเมิน ในระบบให้โดยอัตโนมัติ

3.17 ระบบต้องส่งอีเมลล์แจ้งเตือนให้ครูผู้ช่วยรับทราบ และปรับปรุงสถานะปัจจุบัน ของครูผู้ช่วย เป็นผ่านการประเมินครั้งที่ ดำเนินการ

### **ผลการประเมิน**

3.18 พัฒนาปรับปรุงให้ระบบรองรับการบันทึกข้อมูล ผลการประเมิน ในแต่ละหัวข้อข้อบ่งชี้เนื้อหาการประเมิน ขององค์ประกอบย่อย โดยการคลิกปุ่มบันทึกข้อมูลครั้งเดียว เพื่ออำนวยความสะดวก แก่ผู้ใช้งานระบบ

3.19 พัฒนาปรับปรุงให้ระบบรองรับการบันทึกข้อมูล หลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาอย่างเข้ม ในแต่ละหัวข้อข้อบ่งชี้เนื้อหาการประเมิน ขององค์ประกอบย่อย โดยการคลิกปุ่มบันทึกข้อมูลครั้งเดียว เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้งานระบบ

3.20 ระบบต้องมีฟังก์ชันให้กรรมการประเมิน ยืนยันผลการประเมิน เพื่อส่งรายละเอียดข้อมูล คะแนนค่าเฉลี่ย คะแนนรวม และคะแนนแต่ละองค์ประกอบให้กับครูผู้ช่วยรับทราบ

3.21 ระบบต้องส่งอีเมลล์แจ้งเตือนให้ครูผู้ช่วยรับทราบ เมื่อกรรมการแต่ละคนยืนยันผลการประเมิน พัฒนาเพิ่มเติมระบบบริหารจัดการครูผู้ช่วยแบบออนไลน์ โมดูล-ฟังก์ชันการใช้งานดังนี้

### **สรุปคะแนน เสนอ อ.ก.ค.ศ.**

3.22 ระบบงานต้องรองรับการจัดทำข้อมูลบัญชีรายละเอียดสรุปคะแนนการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อใช้ประกอบวาระการประชุม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ในแต่ละรอบการประชุมพิจารณา

3.23 ระบบต้องมีฟังก์ชันให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดูแลระบบ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ค้นหาและเลือกชื่อครูผู้ช่วย ที่ผ่านการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครบทั้ง ๔ ครั้งแล้ว

3.24 ระบบต้องมีฟังก์ชันประมวลผลข้อมูลคะแนนผลการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ทั้ง ๔ ครั้ง จำแนกตามองค์ประกอบการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน ให้โดยอัตโนมัติ

3.25 ระบบต้องมีฟังก์ชันให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดูแลระบบ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ปิดงานข้อมูลรายการประกอบวาระการประชุม อ.ก.ค.ศ. ในแต่ละครั้งที่จัดประชุม โดยตรวจสอบจากมติผลการพิจารณาอนุมัติ ให้ดำรงตำแหน่งครู ค.ศ.1 เพื่อปรับปรุงข้อมูลสถานะปัจจุบันของครูผู้ช่วย จาก “ผ่านการประเมินครั้งที่ 4” เป็น “ดำเนินการสมบูรณ์” ในโมดูลทะเบียนครูผู้ช่วย

3.26 ระบบต้องส่งอีเมลแจ้งเตือนให้ครูผู้ช่วยรับทราบ เมื่อกรรมการแต่ละคนยืนยันผลการประเมิน

3.27 ออกรายงานบัญชีรายละเอียดสรุปคะแนนการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อใช้ประกอบวาระการประชุม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

3.28 ออกรายงานบัญชีรายละเอียดแต่งตั้งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครู

### **แดชบอร์ดและข้อมูลเชิงสถิติ**

3.29 จำนวนครูผู้ช่วยครบกำหนดประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

3.30 ข้อมูลการติดตามสถานะการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำแนกตามขั้นตอนการปฏิบัติงานแจ้งขอรับการประเมิน, สพบ.รับเรื่อง, อนุมัติให้ดำเนินการประเมิน, รอยืนยันผลการประเมิน และปิดงาน

3.31 สถิติการดำเนินการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

3.32 สถิติผลการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำแนกตามวิชาเอก

3.33 สถิติปริมาณงานของกรรมการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

3.34 ข้อมูลสถิติการประหยัดทรัพยากรและค่าใช้จ่ายในกระบวนการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

## **4. ผลที่คาดว่าจะเกิด**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ มีระบบบริหารจัดการครูผู้ช่วยแบบออนไลน์ ที่สามารถตอบสนองความต้องการและอำนวยความสะดวกให้กับ ครูผู้ช่วย กรรมการประเมิน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด และผู้บริหารสามารถนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และวางแผนประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายในการพัฒนาองค์กร

## **5. ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ**

### **5.1 เชิงปริมาณ**

1) ร้อยละ 100 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถใช้ระบบบริหารจัดการครูผู้ช่วยแบบออนไลน์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการประเมินและพัฒนาอย่างเข้ม ครูผู้ช่วย

5.2 เชิงคุณภาพ

1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีความรู้ความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารงานบุคคล และความก้าวหน้าในอาชีพมากยิ่งขึ้น

2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีความรู้ ทักษะ เจตคติและบุคลิกลักษณะของครูให้สามารถปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับการเป็นครูมากยิ่งขึ้น

6. กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับประโยชน์

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่บรรจุในปี พ.ศ. 2565 – 2566 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 รวม 7 อำเภอ จำนวน 154 ราย

7. พื้นที่การดำเนินการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

8. ระยะเวลาดำเนินโครงการ

ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567

ส่วนที่ 4 : แนวทางการดำเนินการ

กิจกรรม	ระยะเวลา															
	ปีที่ 1				ปีที่ 2				ปีที่ 3				ปีที่ 4			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
1.การรับรายงานตัวครูผู้ช่วย	✓	✓	✓	✓												
2.แต่งตั้งคณะกรรมการ																
3.ประชุมคณะกรรมการ																
4.การปฐมนิเทศครูผู้ช่วย																
5.การประเมินครูผู้ช่วย	✓	✓	✓	✓												
6.สรุป/รายงานผล																

ส่วนที่ 5 : งบประมาณ

1. งบประมาณ

วงเงินประมาณทั้งหมด .....159,500..บาท.....

แหล่งเงิน				
เงินงบประมาณแผ่นดิน	เงินรายได้ของหน่วยงาน	เงินกู้		อื่นๆ
		ในประเทศ	นอกประเทศ	
	-	-	-	

2. แผนการใช้จ่ายงบประมาณ

ปีงบประมาณ	งบประมาณ
พ.ศ. 2566	
1.ค่าพัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการครูผู้ช่วยแบบออนไลน์ ระยะที่2	140,000
2. ค่าบริการคลาวด์เซิร์ฟเวอร์	19,500



ส่วนที่ 6 : ผลการดำเนินงาน

1. ผลการดำเนินงานรายไตรมาส

	ไตรมาสที่ ..... ปี .....
ผลการดำเนินงาน	

2. การเบิกจ่ายงบประมาณ

	ไตรมาสที่ ..... ปีงบประมาณ พ.ศ. ....
ผลการเบิกจ่าย	

3. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

.....  
.....  
.....

4. ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....

ส่วนที่ 7 : ข้อมูลผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล นายสิงห์พล คุ้มรัมย์ เทียมม่วง  
นางเบญจลักษณ์ นະสี

โทรศัพท์ 091 729 8952  
099 170 0145

E-mail address .....

โทรสาร .....

ลงชื่อ..........ผู้เสนอโครงการ

(นางเบญจลักษณ์ นະสี)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ..........ผู้เห็นชอบโครงการ


(นายสิงห์พล คุ้มรัมย์ เทียมม่วง)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ..........ผู้เห็นชอบโครงการ

(นายสุระพล สอนเสนา)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ลงชื่อ..........ผู้อนุมัติโครงการ

(นายยงยุทธ พรหมแก้ว)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

โครงการ **โครงการเสริมสร้างพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕**  
สนองกลยุทธ์ สพฐ. **กลยุทธ์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา**  
ผู้รับผิดชอบโครงการ **กลุ่มบริหารงานบุคคล**  
ลักษณะโครงการ **( )** ประจํา **( / )** ใหม่ **( )** ต่อเนื่อง

**หลักการและเหตุผล**

เนื่องด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ มีพันธกิจที่จะส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์และพัฒนาศักยภาพในสังกัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานภายในองค์กร โดยการศึกษาดูงานเป็นวิธีการหนึ่งที่จะได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยตรง นำความรู้ที่ได้รับมาเปรียบเทียบและลงมือปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ลดระยะเวลา นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ตระหนักและเห็นความสำคัญดังกล่าว จึงได้ดำเนินโครงการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์และพัฒนาศักยภาพในสังกัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานภายในองค์กร ให้บุคลากรในสังกัด มีความรู้เพิ่มเติมเป็นการเปิดโลกทัศน์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้านประสานสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กร โดยได้กำหนดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานภายในองค์กรด้วยกระบวนการ PLC และเป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สนองกลยุทธ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลยุทธ์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

**วัตถุประสงค์**

เพื่อพัฒนาศักยภาพในสังกัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานภายในองค์กร ให้บุคลากร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

**เป้าหมาย**

เชิงปริมาณ

บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๕ จำนวน ๒๓ คน ได้รับการยกระดับผลสัมฤทธิ์และพัฒนาศักยภาพคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒๖ ของบุคลากรทั้งหมด

เชิงคุณภาพ

การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพในการบริหารงานภายในองค์กร

**กิจกรรมและการดำเนินงาน**

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑.การศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๒๓ คน	๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	นายสิงห์พลภักดิ์ เทียมม่วง
๒.สรุป/ประเมินผล/รายงาน		

**วัน เวลา และสถานที่**

วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๑  
อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

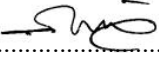
งบประมาณที่ใช้

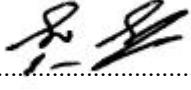
เงินงบประมาณ ๘,๔๙๘ บาท (แปดพันสี่ร้อยเก้าสิบแปดบาทถ้วน) รายละเอียดการใช้  
งบประมาณ ดังนี้ (ขอถัวจ่ายทุกรายการ)


กิจกรรมและรายละเอียดในการใช้งบประมาณ (ผู้เข้าร่วม ๒๓ คน)	งบประมาณจำแนกตามหมวดรายจ่าย			
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม
๒๗ ก.พ.๖๗ -ค่าอาหารว่าง/เครื่องดื่ม ๓๕ บาท*๒ มื้อ -ค่าอาหารกลางวัน ๑ มื้อ ๑๒๐ บาท/คน -ค่าชุดเชยน้ำมัน จำนวน ๖ คัน ๘๖ กิโลเมตร ๆ ละ ๔ บาท ไป - กลับ (๖๘๘*๖)		๑,๖๑๐ ๒,๗๖๐ ๔,๑๒๘		๑,๖๑๐ ๒,๗๖๐ ๔,๑๒๘
รวมงบประมาณ		๘,๔๙๘		๘,๔๙๘

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ จำนวน  
๒๓ คน ได้รับการศึกษาดูงาน ทำให้เกิดการพัฒนางานในทุกๆ ด้าน และเพิ่มประสิทธิภาพในการ  
บริหารงานในองค์กร

ลงชื่อ.......... ผู้รับผิดชอบโครงการ  
(นายสิงห์พล เทียมม่วง)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ.......... ผู้เสนอโครงการ  
(นายสุระพล สอนเสนา)  
รอง ผอ.สพป.ขอนแก่น เขต ๕

ลงชื่อ.......... ผู้อนุมัติโครงการ  
( นายยงยุทธ พรหมแก้ว )  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

**กำหนดการศึกษาดูงาน**  
**โครงการเสริมสร้างพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร**  
**ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕**  
**ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑**  
\*\*\*\*\*

**วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗**

๐๘.๐๐ น. ออกเดินทางจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น  
เขต ๕

๑๐.๐๐ น. – ๑๒.๐๐ น. ศึกษาดูงานก ารยกระดับผลสัมฤทธิ์เพิ่มประสิทธิภาพในการ  
บริหารงานภายในองค์กร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑

๑๒.๐๐ น. – ๑๓.๐๐ น. พักรับประทานอาหารกลางวัน

๑๓.๐๐ น. – ๑๕.๐๐ น. แบ่งกลุ่มศึกษาศึกษาดูงานการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเพิ่ม  
ประสิทธิภาพในการบริหารงานภายในองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑

๑๘.๐๐ น. เดินทางกลับถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น  
เขต ๕ โดยสวัสดิภาพ

**หมายเหตุ** กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม