



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

เอกสารลำดับที่ ๓ /๒๕๖๔

คำนำ

การบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว ภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ จึงนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล ได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทั่วไปได้รับทราบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
ความสำคัญ วัตถุประสงค์ ขอบเขต	๑-๒
นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑	
ข้อมูลพื้นฐาน	๓-๘
ผลการปฏิบัติงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๙-๑๒
ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๓-๑๖
ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๗-๒๑
ภาคผนวก	
ภาพกิจกรรม	๒๓
คณะผู้จัดทำ	๒๔

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ความสำคัญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมทั้งบริหารจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น

ในการบริหารจัดการศึกษาและการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมาย ด้วยการยกระดับคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คุณภาพผู้เรียน คุณภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคุณภาพขององค์กรให้สูงขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บุคคลซึ่งมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำในระดับสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถ ตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิบัติงานตามหน้าที่และตามนโยบายทุกด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีทักษะที่เข้าถึงการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อมุ่งสู่การจัดการศึกษาในยุค Thailand ๔.๐ โดยผ่านการพัฒนาตามกระบวนการเรียนรู้ PLC (ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) ภายใต้การปฏิบัติงานตามแนวทางของการมีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและยกระดับคุณภาพการศึกษา เป็นผู้ที่มีความรู้ (Knowledge) มีความเข้าใจ (Understanding) มีทักษะ (Skill) และมีทัศนคติที่ดี มีความรับผิดชอบ สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพทั้งระบบ

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการสำนักงานในเขตพื้นที่การศึกษา ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพการจัดการศึกษา ของกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลและงานการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ คือ

กลุ่มบริหารงานบุคคลมีอำนาจหน้าที่วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่งเสริม สนับสนุน การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไป ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี
๒. เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขอบเขต

รายงานผลการปฏิบัติงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยอาศัยหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มาเป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ได้กำหนดนโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการปฏิบัติตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ และสถานศึกษาในสังกัด ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังคนและบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ และสถานศึกษาในสังกัด โดยให้มีการดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

๑.๑.๑ ศึกษาอัตรากำลังครูเพื่อการทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาทดแทนและจัดทำข้อมูล เพื่อการจัดทำแผนความต้องการครูชั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ปีงบประมาณระยะยาว (ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๗๒) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๑.๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณระยะปานกลาง (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๑.๑.๓ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา ปีการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๒ การบริหารอัตรากำลัง

๑.๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ และสถานศึกษาในสังกัด

๑.๒.๒ ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังเพื่อดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเดือนกรณีมีผู้ครองและอัตรารว่าง เสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ (กศจ.) พิจารณา

๑.๒.๓ การบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

๑) คณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังตอบแทน/ค่าจ้างกรณีมีผู้ครองและอัตรารว่าง

๒) ดำเนินการต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว

๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

การสรรหาเป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานขั้นแรกในการจัดคนเข้าทำงาน การสรรหามีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง ถ้าองค์กรสามารถสรรหาบุคคลผู้มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน สำหรับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัจจุบันสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นผู้ดำเนินการสำหรับในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ดำเนินการดังนี้

๒.๑ เมื่อมีตำแหน่งว่างลงให้รีบดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลัง มาตรฐานวิชาเอก และแจ้งให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ ดำเนินการสรรหาทันที

๒.๒ เมื่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ แจ้งประชาสัมพันธ์การดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งตามประกาศสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ หรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อเข้ารับการสรรหา รับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทราบ โดยการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ หรือช่องทางอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม ตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง เช่น คะแนนประเมินตามองค์ประกอบการประเมิน ตัวชี้วัด และแบบประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และหรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหรือ ก.ค.ศ.กำหนด

๒.๓ การสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถเพื่อเป็นทีมงานในการบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยี ดำเนินการสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถทางคอมพิวเตอร์เพื่อสร้างทีมงานในกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (DLICT) โดยพิจารณาตามคุณลักษณะและความต้องการของหน่วยงาน โดยผู้ได้รับการพิจารณาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งผลสัมฤทธิ์ และทำงานเป็นทีม

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ และสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

๓.๒ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนา ตามความต้องการจำเป็น

๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น โดยใช้วิธีการดำเนินการที่หลากหลาย ตามความต้องการจำเป็น เช่น การพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

๓.๔ การใช้สื่อ Social ในการพัฒนาครูที่มีข้อจำกัด เช่น ต้องการความเร่งด่วน ทัวถึงและงบประมาณที่จำกัด

๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามามีใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว รวมถึงมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ ดังนี้

๔.๑ ปรับภูมิทัศน์และสิ่งแวดลอมภายในสำนักงานให้เป็นสำนักงานที่ได้รับมาตรฐานทางด้านการศึกษามีศักยภาพที่เหมาะสม เป็นกรณีตัวอย่างพิเศษ เช่น ขนาดของพื้นที่มีความเหมาะสม มีทำเลที่ตั้งพร้อมสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยมีข้อมูลเดิมและสามารถหาข้อมูลใหม่ได้ ให้มีบรรยากาศที่ดีเป็นระเบียบและให้มีสถานที่จอดรถของบุคลากรอย่างเพียงพอ มีการจัดระบบการทำความสะอาดภายในอาคารสำนักงานและบริเวณรอบอาคารอย่างสม่ำเสมอ

๔.๒ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เช่น มีอาคาร One Stop Service มีอุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัย เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมเครื่องพิมพ์ทุกคน และมีการอนุมัติให้ถ่ายเอกสารอย่างเป็นระบบตรวจสอบได้ มีผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

๔.๓ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การคัดเลือกบุคลากรที่ผลการปฏิบัติงานดีเด่นด้านต่าง ๆ กิจกรรมทำบุญเดือนเกิดให้แก่บุคลากรทางการศึกษา กิจกรรมอนุรักษ์และสืบสานประเพณีไทย เป็นต้น

๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน การประเมินต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดโดย

๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ดังนี้

๕.๑.๑ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบ ๖ เดือน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดทราบ โดยให้จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย นโยบาย ตัวชี้วัด จุดเน้น งานตามคำรับรอง และงานประจำ

๕.๑.๒ กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานให้เป็นไปตามกำหนด

๕.๑.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ กำหนดให้บุคลากรทุกคนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยมีเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานในรอบ ๖ เดือน เพื่อประกอบการประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ตามลำดับ

๕.๑.๔ ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เพื่อยืนยันผลการประเมินก่อนเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณา กรณีมีผลการประเมินระดับปรับปรุงหรือระดับพอใช้ จะให้แต่ละกลุ่มงานกำหนดแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล โดยผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

๕.๑.๕ ผู้บังคับบัญชาพิจารณากลับกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานและให้ความเห็น

๕.๑.๖ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมินทุกราย และประกาศยกย่องผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นและระดับดีมาก ให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรรายอื่น ๆ

๕.๑.๗ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเป็นไปตามปฏิทินระยะเวลาที่กำหนด โดยมีคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๕.๑.๘ ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวในสังกัด เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๖.๑ สร้างความตระหนักถึงความซื่อสัตย์ต่อตนเอง การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ ประหยัด และเก็บออม การรักษาระเบียบ วินัย และเคารพกฎหมาย การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน การมีความจงรักภักดี ต่อชาติศาสนา พระมหากษัตริย์

๖.๒ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อหน่วยงาน ได้แก่ มีความสุจริต รับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ทำงานเต็มความสามารถ รวดเร็ว ถูกต้อง ตรงต่อเวลา มีความริเริ่ม สร้างสรรค์และปรับปรุงงานดูแลรักษา และใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างประหยัด ละเว้นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๖.๓ ส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยต่อผู้มาใช้บริการ ได้แก่ ให้ความเป็นธรรม ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความสุภาพอ่อนโยน เสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ ประพฤติตนให้เป็นที่ยึดถือแก่บุคคลทั่วไป ละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ทันเหตุการณ์ ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๑. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	จำนวน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง ที่มี คนครอง	ตำแหน่ง ว่าง	รวม	
๑	ครูผู้ช่วย	-	๑๑๓	๖	๑๑๙	
๒	ครู	-	๑๔๙	๑	๑๕๐	
๓	ครู	ครูชำนาญการ	๐	๐	๐	
๔	ครู	ครูชำนาญการพิเศษ	๔	๐	๔	
๕	ครู	ครูเชี่ยวชาญ	๐	๐	๐	
๖	รองผอ.สถานศึกษา		๐	๖	๖	
๖	รองผอ.สถานศึกษา	รองผอ.ชำนาญการ	๐	๐	๐	
๗	รองผอ.สถานศึกษา	รองผอ.ชำนาญการพิเศษ	๔	๐	๔	
๘	ผอ.สถานศึกษา	-	๐	๑๙	๑๙	
๙	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.ชำนาญการ	๑๐	๐	๑๐	
๑๐	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.ชำนาญการพิเศษ	๑๐๒	๐	๑๐๒	
๑๑	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.เชี่ยวชาญ	๑	๐	๑	
๑๒	ผอ. สพท.	ผอ. สพท. เชี่ยวชาญ	๑	๐	๑	
๑๓	รองผอ. สพท.	-	๐	๒	๒	
๑๔	รองผอ. สพท.	รองผอ.สพท.ชำนาญการ	๐	๐	๐	
๑๕	รองผอ. สพท.	รองผอ.สพท.ชำนาญการพิเศษ	๔	๐	๔	
๑๖	ศึกษานิเทศก์		๐	๕	๕	
๑๗	ศึกษานิเทศก์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	๒	๐	๒	
๑๘	ศึกษานิเทศก์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	๑๓	๐	๑๓	

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	จำนวน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง ที่มี คนครอง	ตำแหน่ง ว่าง	รวม	
๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ		๖	๒	๘	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๒	๐	๒	
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๐	๑	
๒๒	นักจัดการงานทั่วไป		๔	๐	๔	
๒๓	นักประชาสัมพันธ์		๑	๐	๑	
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี		๕	๑	๖	
๒๕	นักวิชาการพัสดุ		๑	๐	๑	
๒๖	นักทรัพยากรบุคคล		๙	๐	๙	
๒๗	นิติกร		๒	๐	๒	
๒๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๓	๑	๔	
๒๙	นักวิชาการคอมพิวเตอร์		๑	๐	๑	
๓๐	นักวิชาการศึกษา		๖	๐	๖	
๓๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๒	๐	๒	
๓๒	ลูกจ้างประจำ		๕๙	๒	๖๑	
๓๓	ลูกจ้างชั่วคราว (ทุกโครงการ)		๒๙๘	๐	๒๙๘	

๒. ผลการปฏิบัติงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) มีดังนี้

งาน/กิจกรรม/โครงการ	จำนวน			
	ต.ค.๖๒-มี.ค.๖๓		เม.ย.-ก.ย.๖๓	
	ครั้ง	ราย/อัตรา	ครั้ง	ราย/อัตรา
๑. งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลังตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มี ในสถานศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๓ จัดทำข้อมูล ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ คัดคำนวณเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูให้เป็นปัจจุบัน ข้อมูลจำนวนครู วุฒิวิชาเอก	๐	๐	๑	๑๓๑ รร.
๑.๒ กำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ สำหรับใช้บรรจุและแต่งตั้งนักศึกษาทุนโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ปี ๒๕๖๒	๑	๒๘	๐	๐
๑.๓ เกลี่ยอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน กรณีตำแหน่งว่าง	๐	๐	๐	๐
๑.๔ การย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนต่ำกว่าเกณฑ์	๑	๒	๐	๐
๑.๕ จัดทำกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
- จัดทำข้อมูลทะเบียนคุมอัตรากำลังในสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	๐	๐	๑	๑๓๑ รร.
- จัดทำข้อมูลปริมาณงาน ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครู ในสถานศึกษา ข้อมูลอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ พอดีเกณฑ์ ต่ำกว่าเกณฑ์ ข้อมูลวิชาเอก ของข้าราชการครูเป็นรายบุคคล โปรแกรม Microsoft Excel	๐	๐	๑	๑๓๑ รร.
๑.๖ จัดทำข้อมูลตามยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ข้อมูลบัญชีรายละเอียดตำแหน่งว่างข้าราชการครูฯ ในสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และลูกจ้างประจำ ที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ส่ง สพฐ. และข้อมูลรายละเอียดเพื่อขอรับการจัดสรรคืน	๑			
- ผู้บริหารสถานศึกษา		๑๐	๐	๐
- ครูผู้สอน		๙๓	๐	๐
- ศึกษานิเทศก์		๑	๐	๐
- บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)		๑	๐	๐
- ลูกจ้างประจำ		๖	๐	๐

งาน/กิจกรรม/โครงการ	จำนวน			
	ต.ค.๖๒-มี.ค.๖๓		เม.ย.-ก.ย.๖๓	
	ครั้ง	ราย/อัตรา	ครั้ง	ราย/อัตรา
๒. การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
๒.๑ รายงานข้อมูลตำแหน่งว่าง และวิชาเอก ตามแผน อัตรากำลัง ในสถานศึกษา เพื่อใช้สำหรับบรรจุและแต่งตั้ง ผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งครูผู้ช่วย				
- ตำแหน่งว่าง	๑	๑๒	๐	๐
- บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้	๕	๑๕	๓	๙
๒.๒ รายงานข้อมูลตำแหน่งว่าง เพื่อใช้บรรจุผู้ได้รับการคัดเลือก ตามโครงการผลิตครูพัฒนาท้องถิ่น ปี พ.ศ.๒๕๖๒ ตำแหน่งครูผู้ช่วย				
- ตำแหน่งว่าง	๑	๑๗	๐	๐
- บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้	๑	๑๑	๐	๐
๒.๓ ประกาศตำแหน่งว่าง ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)				
- ตำแหน่งว่าง	๒	๓	๐	๐
- บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้	๑	๒	๐	๐
- รับย้าย	๑	๑	๐	๐
๒.๔ ประกาศตำแหน่งว่าง ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๑) เพื่อรับย้าย/รับโอน	๑	๑	๑	๓
๓. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
๓.๑ ตำแหน่งครู สายงานการสอน	๑	๑๕	๑	๓๔
๓.๒ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	๑	๑๙	๒	๓
๓.๓ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	๑	๑	๐	๐
๓.๔ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์	๑	๑	๑	๒
๔.การดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งบุคลากร ทางการศึกษาอื่นมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น				
๔.๑ เลื่อนระดับชำนาญงาน	๐	๐	๑	๒
๔.๒ เลื่อนระดับชำนาญการ	๐	๐	๒	๒
๕. แต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา	๓	๑๑๔	๐	๐
๖. การประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู				
๖.๑ ตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินครูผู้ช่วย	๒	๒๔	๔	๙
๖.๒ อนุมัติผลการประเมินฯ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู	๓	๒๑	๑	๒
๗. การเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประเมิน ข้าราชการครู เพื่อให้มีวิทยฐานะชำนาญการ หรือเลื่อนวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ให้ กศจ.พิจารณา และ ศธจ.ออกประกาศแต่งตั้ง				
ประเมินด้านที่ ๑ ด้าน ๒ ด้าน ๓ วิทยฐานะชำนาญการ	๓	๗	๒	๗

งาน/กิจกรรม/โครงการ	จำนวน			
	ต.ค.๖๒-มี.ค.๖๓		เม.ย.-ก.ย.๖๓	
	ครั้ง	ราย/อัตรา	ครั้ง	ราย/อัตรา
ประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	๑	๒	๒	๓
ประเมินด้านที่ ๓ (ผลการปฏิบัติงาน) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	๒	๒	๑	๑
๘. การเสนอขออนุมัติผลการประเมินข้าราชการ เพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ให้ กศจ.พิจารณา และมีคำสั่งแต่งตั้งฯ (ว๑๗)				
๘.๑ ครูชำนาญการ	๑	๔	๔	๑๐
๘.๒ ครูชำนาญการพิเศษ	๓	๖	๒	๒๒
๘.๓ ครูเชี่ยวชาญ	๐	๐	๐	๐
๘.๔ ผู้อำนวยการชำนาญการ	๐	๐	๐	๐
๘.๕ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๐	๐	๑	๒
๘.๖ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๐	๐	๐	๐
๙. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ				
๙.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	๑	๑,๓๓๓	๑	๑,๒๐๙
๙.๒ บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	๑	๔๒	๑	๔๒
๙.๓ ลูกจ้างประจำ	๑	๖๑	๑	๖๑
๙.๔ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ	๑	๓๒	๐	๐
๑๐.การออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
๑๐.๑ ข้าราชการครู	๓	๖	๓	๔
๑๐.๒ บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	๒	๒	๐	๐
๑๐.๓ ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๒	๒
๑๑. การดำเนินงานอัตราจ้างทุกโครงการ (ประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราว และต่อสัญญาจ้าง)				
๑๑.๑ พนักงานราชการ	๑	๓๒	๑	๓๐
๑๑.๒ อธิการโรงเรียน (โครงการคืนครูให้นักเรียน)	๓	๑๓๑	๓	๑๓๑
๑๑.๓ ครุรายได้เดือนแก้ไขปัญหสถานศึกษาขาดแคลนครูชั้นวิฤต	๓	๒๒	๓	๒๒
๑๑.๔ บุคลากรวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์	๑	๑๐	๒	๑๐
๑๑.๕ พี่เลี้ยงเด็กพิการโรงเรียนทั่วไปจัดการเรียนรวม	๑	๔๒	๑	๔๒
๑๑.๖ ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานในสำนักงาน	๑	๔	๑	๗
๑๑.๗ ครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน	๓	๑๓	๓	๑๓
๑๑.๘ นักการภารโรง (๒ โครงการ)	๓	๕๑	๓	๕๑
๑๒. การสรรหาพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวทุกโครงการกรณีลาออกในระหว่างปีงบประมาณ				
๑๒.๑ พนักงานราชการ (นักจิตวิทยา)	๐	๐	๑	๑

งาน/กิจกรรม/โครงการ	จำนวน			
	ต.ค.๖๒-มี.ค.๖๓		เม.ย.-ก.ย.๖๓	
	ครั้ง	ราย/อัตรา	ครั้ง	ราย/อัตรา
๑๔.๒ อัตราจ้างปฏิบัติงานธุรการใน สพท.	๐	๐	๑	๓
การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในระยะเวลา ๑ ปี ครั้งที่ ๑ (รอบ ๖ เดือน)	๑	๑๕ คน		
๒. การคัดเลือกผู้มีผลงานดีเด่นเพื่อเข้ารับรางวัล OBEC AWARDS	๑	๑๘	๑	๙ (ระดับชาติ)
๓. ประสานการอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ	๓	๘	๓	๑๐
๔. การคัดเลือก “โรงเรียนดีไม่มีอบายมุข” ปีการศึกษา ๒๕๖๓ และการคัดเลือก “ครูดีไม่มีอบายมุข” ปีการศึกษา ๒๕๖๓				
๔.๑ รางวัลประเภทโรงเรียน (เกียรติบัตร)				๒ รร.
๔.๒ รางวัลประเภทบุคคล (โล่รางวัล และเกียรติบัตร)				๑ โล่ ๖๕ คน
๕. การอนุมัติผลคะแนนและผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดถือภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นฐานด้วยระบบ TEPE ONLINE หลักสูตรพัฒนาครูผู้ช่วยให้ได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู			๑	๑๙
๖. การขอรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ประกาศนียบัตร ครูอาวุโส ประจำปี ๒๕๖๓ และขอรับเงินช่วยเหลือครูอาวุโส ประจำปี ๒๕๖๓			๑	๓๙
๗.การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ				
๗.๑ บุคลากรทางการศึกษาดีเด่น เนื่องในวันครู ครั้งที่ ๖๔ ปี ๒๕๖๓			๑	๑๐
๗.๒รางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น ระดับจังหวัด ปี พ.ศ.๒๕๖๒			๑	๑
๗.๓ ครูสุชาติ ประจำปี ๒๕๖๒	๑	๒		
๗.๔ ครูดีในดวงใจ ครั้งที่ ๑๗ พ.ศ.๒๕๖๓	๑	๑		

ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ได้ดำเนินการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยดำเนินการตามกรอบทิศทางในการพัฒนาการศึกษา เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมายตามกรอบนโยบายกลยุทธ์ จุดเน้น ตัวชี้วัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนด โดยดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ซึ่งมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

๑๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างพัฒนาครูผู้ช่วย สู่ครูมืออาชีพ

ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ

ครั้งที่ ๑ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และทักษะการปฏิบัติงานให้แก่ครูผู้ช่วย จำนวน ๙๕ คน

ครั้งที่ ๒ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และทักษะการปฏิบัติงานให้แก่ครูผู้ช่วย จำนวน ๑๙ คน

เชิงคุณภาพ

๑. ครูผู้ช่วย จำนวน ๑๑๔ คน ได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ

๒. ครูผู้ช่วยได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย ทักษะการปฏิบัติงาน

ตลอดจนคุณลักษณะครูที่ดี

๓. ครูผู้ช่วยมีทักษะในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน



ที่มา : รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑ : หน้า ๘๑

๑๕. โครงการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในระยะเวลา ๑ ปี ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ

ผู้อำนวยการสถานศึกษาผ่านการประเมินและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

จำนวน ๑๕ ราย

เชิงคุณภาพ

กิจกรรมที่ ๑ Coaching ให้คำแนะนำปรึกษาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นไปตามรายละเอียดตัวชี้วัด ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ตรงภารกิจของสถานศึกษา

กิจกรรมที่ ๒ ผู้อำนวยการสถานศึกษาผ่านการประเมินทุกคน ได้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีศักยภาพในการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี ประชาชนและสังคม มีความเชื่อถือศรัทธาเกิดความร่วมมือในการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ของโครงการ

ที่มา : รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑ : หน้า ๘๔

๑๙. โครงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ Active Learning ด้วยกระบวนการ PLC

ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ

กลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ จำนวน ๑๔ โรงเรียน

เชิงคุณภาพ

๑. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์.เขต ๑ จัดการเรียนรู้ Active Learning อย่างมีประสิทธิภาพด้วยกระบวนการ PLC

๒. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ จัดกิจกรรม เครือข่ายการนิเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ละนิเทศการจัดการเรียนรู้ ด้วยกระบวนการ Active Learning



ที่มา : รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑ : หน้า ๘๖

๒๓.โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจการจัดการศึกษารูปแบบใหม่ (New Normal of Education)

ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ

ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ จำนวน ๑๘ คน เข้ารับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดเรียนรู้ (New Normal of Education) ประกอบด้วย

๑. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ จำนวน ๑ คน
๒. ศึกษานิเทศก์ จำนวน ๑๕ คน
๓. เจ้าหน้าที่ธุรการ/บุคลากรอื่นๆจำนวน ๒ คน

เชิงคุณภาพ

๑. ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ทุกคน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ (New Normal of Education) และนำไปปรับใช้ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบ

๒. ศึกษานิเทศก์เป็นพี่เลี้ยงสร้างความเข้าใจ ให้คำแนะนำผู้บริหาร และครูโรงเรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ (New Normal of Education) ประยุกต์ใช้ในงานวิชาการ และงานอื่นๆ นำไปสู่การวางแผนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ



ที่มา : รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑ : หน้า ๘๘

๒๔. โครงการการเสริมสร้างและพัฒนาทีมงานให้มีความเข้มแข็งเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ

บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มนโยบายและแผน จำนวน ๘ คน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวความคิด และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๒ เขต ๓ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๐

เชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในกลุ่มนโยบายและแผนมีแนวทางการปฏิบัติงานที่นำมาปรับใช้ในการทำงานของตนเอง

๒. มีการสร้างเครือข่ายขอบุคลากรกลุ่มนโยบายและแผนในจังหวัดเพชรบูรณ์



๒๕. โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๕๘ คน ดังนี้

๑. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน ๓๖ คน

๒. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน ๒๒ คน

เชิงคุณภาพ

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้บุคคลที่มาดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถรอบด้าน ที่มีคุณลักษณะรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์

๒. การดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด



ที่มา : รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ สพ.เพชรบูรณ์ เขต ๑ : หน้า ๘๙ - ๙๐

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๓ โดยดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวโครงการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และ สพฐ.กำหนด ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างเป็นธรรมและเป็นไปตามกำหนดเวลารวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่การดำเนินการมีข้อจำกัดและปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากผู้ปฏิบัติงาน กระบวนการ และระยะเวลา จึงทำให้การดำเนินงานยังไม่บรรลุเป้าหมาย

ภาระงาน	การดำเนินงานตามนโยบาย	สภาพปัญหา / แนวทางแก้ไข
๑. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง	จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา ปีการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๓ โดย ๑. แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สถานศึกษาทราบ ๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจและตรวจสอบแผนอัตรากำลังฯ	สภาพปัญหา ๑.หนังสือราชการที่มีการเปลี่ยนแปลง และระเบียบกฎหมาย ที่มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ ๒. ความเร่งด่วนในการใช้กฎหมาย ๓.การประชุมชี้แจงผู้บริหารเพื่อสร้างความเข้าใจ พบว่า ยังไม่ประสบผลสำเร็จ ตัวอย่างเช่น ความต้องการของสถานศึกษานอกเหนือจากที่กำหนดให้มีได้ แนวทางแก้ไข ๑.จัดหมวดหมู่หนังสือราชการหลักเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมาย ๒. กำหนดความสำคัญของระเบียบกฎหมาย ๓.แจ้งหน่วยงาน/สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามภารกิจ ๔.การประชุมชี้แจงผู้บริหารต้องมีกระบวนการประเมินความเข้าใจ หลังการประชุม โดยการสุ่ม สักเกต สอบถาม การทดสอบ

ภาระงาน	การดำเนินงานตามนโยบาย	สภาพปัญหา / แนวทางแก้ไข
๒. การบริหารอัตรากำลัง	ดำเนินการบริหารอัตรากำลังให้เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ.กำหนด โดย ๑. สพท.แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา และประชุมคณะกรรมการฯ ๑.๑ เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ ๑.๒ เกลี่ยอัตรากำลังพนักงานราชการ และอัตรากำลัง ๒. ดำเนินการต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว	สภาพปัญหา ๑. บุคลากรบางรายที่จะได้รับการเกลี่ยอัตรากำลังที่เกินเกณฑ์ไปยังสถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์ พบว่าไม่เพียงพอจะไปปฏิบัติหน้าที่ยังสถานศึกษาแห่งใหม่ ๒. บุคลากรที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์เมื่อถูกเกลี่ยไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ พบว่า ไม่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอกในสถานศึกษาที่อัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ ๓. การเกลี่ยอัตรากำลังพนักงานราชการไปยังสถานศึกษาที่อัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ พบว่า โดยวิธีการจัดพนักงานราชการลงไปยังสถานศึกษาที่อัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ไม่สามารถยึดมาตรฐานวิชาเอกได้ ๔. ระบบ SET ในนักเรียนเด็กพิการยังขาดความเป็นปัจจุบัน ๕. การต่อสัญญาจ้างและจ้างใหม่ของลูกจ้างชั่วคราว มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินนอกงบประมาณ (เงินรายได้สถานศึกษา) ซึ่งต้องขออนุมัติกรมบัญชีกลาง แนวทางแก้ไข ๑. ประชุมชี้แจงให้บุคลากรได้คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ๒. ตั้งคณะกรรมการพิจารณาแนวทางการเกลี่ยครูและพนักงานราชการให้มีความสอดคล้องเป็นประโยชน์กับทางราชการตามบริบทที่เหมาะสมที่สุด ๓. ให้สถานศึกษารายงานสภาพ

ภาระงาน	การดำเนินงานตามนโยบาย	สภาพปัญหา / แนวทางแก้ไข
		จริงของจำนวนนักเรียนเด็กพิการ ก่อนการพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลัง ล่วงหน้า ๗ วัน ๔. การจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้ เงินนอกงบประมาณ ให้ สถานศึกษาปฏิบัติตามแนวทาง ปฏิบัติที่กรมบัญชีกลางกำหนด โดย สพท.ส่ง สพฐ.เพื่อขออนุมัติ ล่วงหน้า ๒ เดือน
๓. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	๑. สพท.รายงานข้อมูลตำแหน่งว่าง และวิชาเอกตามแผนอัตรากำลังใน สถานศึกษา ส่งให้ ศธจ.เพชรบูรณ์ ดำเนินการสรรหา ๑.๑ บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขัน ได้ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ๑.๒ บรรจุผู้ได้รับการคัดเลือกตาม โครงการผลิตครูพัฒนาท้องถิ่น ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ๒. สพท.รายงานตำแหน่งว่าง และ เงื่อนไขการบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ส่งให้ ศธจ.เพชรบูรณ์ ดำเนินการสรรหา ๒.๑ การบรรจุผู้สอบแข่งขัน/สอบ คัดเลือก ๒.๒ การคัดเลือกบุคลากรเพื่อรับย้าย ๒.๓ การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อน ระดับ	สภาพปัญหา ๑. สถานศึกษาขาดครูปฏิบัติการ สอน เนื่องจากไม่สามารถบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรครูได้ครบ ๒. การกำหนดสัดส่วนตำแหน่งว่าง ของบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม มาตรา ๓๘ ค.(๑) และ (๒) มีการ เลื่อนการสอบคัดเลือก/ สอบแข่งขันโดยไม่มีกำหนด แนวทางแก้ไข ๑. พิจารณาจัดสรรอัตราจ้าง พนักงานราชการ ไปยังสถานศึกษา ที่ขาดแคลนบุคลากร ๒. พิจารณาจัดสรรงบประมาณ บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพื่อจัดจ้างบุคลากร ทดแทน
๔. การพัฒนาบุคลากร	๑. สพท.จัดทำแผนพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการ ตามแผนพัฒนาฯ เช่น ๑.๑ การอบรมเชิงปฏิบัติการ เสริมสร้างพัฒนาครูผู้ช่วย สู่มืออาชีพ ๑.๒ โครงการประเมินสัมฤทธิผลการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งผู้อำนวยการ สถานศึกษาในระยะเวลา ๑ ปี ๑.๓ โครงการส่งเสริมการจัดการ	สภาพปัญหา ความหลากหลายในการพัฒนา บุคลากรที่มีความต้องการในการ พัฒนาตนเอง แนวทางการแก้ไข เพิ่มความหลากหลายรูปแบบใน การพัฒนา ยกตัวอย่างเช่น อบรม โดยระบบออนไลน์ จัด ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ PLC

ภาระงาน	การดำเนินงานตามนโยบาย	สภาพปัญหา / แนวทางแก้ไข
	เรียนรู้ Active learning ด้วยกระบวนการ PLC ๑.๔โครงการพัฒนาศึกษานิเทศก์ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ การจัดการศึกษารูปแบบใหม่ (New Normal of Education) ๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นโดยใช้วิธีการดำเนินการที่หลากหลาย ตามความต้องการจำเป็น	จัดทำโปรแกรมพัฒนาครูเฉพาะกลุ่ม เฉพาะวิชาเอก ฯลฯ
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. สพท. ปรับภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมภายในสำนักงานให้มีสภาพแวดล้อมที่สวยงาม สะอาด มีระเบียบ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เช่น มีอาคาร One Stop Service ให้บริการเครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมเครื่องพิมพ์ บริการรับ-ส่งหนังสือราชการ ๒. สิ่งอำนวยความสะดวกบุคลากรด้านเทคโนโลยี และการอนุญาตให้ถ่ายเอกสารอย่างเป็นระบบตรวจสอบได้ ทำให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ๓. ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ส่งผลให้ปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ๓.๑ การคัดเลือกบุคลากรที่ผลการปฏิบัติงานดีเด่นด้านต่าง ๆ ๓.๒ กิจกรรมทำบุญเดือนเกิดให้แก่บุคลากรทางการศึกษา	สภาพปัญหา เนื่องจากสภาวะการแพร่ระบาดของติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้การจัดกิจกรรมพัฒนากย่องเชิดชูเกียรติไม่ได้ดำเนินการ แนวทางการแก้ไข จัดหารูปแบบที่มีความเหมาะสมในการพัฒนากย่องเชิดชูเกียรติ ตัวอย่างเช่น การส่งผลงานผ่านระบบออนไลน์เข้ารับการคัดเลือก ประกาศเกียรติคุณ นวัตกรรม และผลงานที่บุคคลสร้างขึ้น ประกวดคลิปวิดีโอการพัฒนาการเรียนการสอน การบริหาร การสร้างนวัตกรรม เผยแพร่ผลงานดีเด่นสู่สาธารณะชน
๖. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑.สพท.แจ้งประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรใน สพท.และสถานศึกษาทราบ ๒.บุคลากรจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ได้รับ	สภาพปัญหา มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาวะเหตุการณ์และความจำเป็น

ภาระงาน	การดำเนินงานตามนโยบาย	สภาพปัญหา / แนวทางแก้ไข
	มอบหมาย และดำเนินงานตามข้อตกลงฯ ๓.บุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมิน ๔.สพท.ประกาศผลการประเมินฯให้ทราบโดยทั่วกัน	<u>แนวทางการแก้ไข</u> ประชุมชี้แจง ระดมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกตำแหน่ง เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน
๗. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย	สพท.จัดกิจกรรมสร้างความตระหนักถึงความซื่อสัตย์ต่อตนเอง หน่วยงาน และผู้มาใช้บริการ การรักษาระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ทำงานเต็มความสามารถ ถูกต้อง ตรงต่อเวลา มีความริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงานดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างประหยัด ละเว้นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน โดย ๑. การเคารพธงชาติหน้าเสาธงกล่าวปฏิญาณตนต่อต้านการทุจริตวันจันทร์แรกของทุกเดือน ๒. ผู้บังคับบัญชา ระดับกลุ่มงาน/ระดับ สพท.เน้นย้ำให้บุคลากรถือปฏิบัติอยู่เสมอ ๓. กลุ่มงานกฎหมายและคดี แจ้งข่าวสารการกระทำความผิดหรือคดีต่าง ๆ ทาง LINE อย่างต่อเนื่อง	<u>สภาพปัญหา</u> - <u>แนวทางการแก้ไข</u> -

ภาคผนวก

พิธีลงนามข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแสดงสัญลักษณ์ต่อต้านการทุจริต



กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติและแสดงการต่อต้านการทุจริต วันจันทร์สัปดาห์แรกของเดือน



การรณรงค์สแกนนิ้วมือลงเวลาการปฏิบัติราชการ



คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

๑. นายบรรเจิด กลิ่นจันทร์
- ผอ.สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑
๒. นายสมบูรณ์ เกียรติบัณฑิต
- รอง ผอ.สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑

คณะทำงาน รวบรวมข้อมูลและจัดทำรูปเล่ม

๑. นายมนตรี ช่วยพุง	ผอ.กลุ่มบริหารงานบุคคล	หัวหน้าคณะทำงาน
๒. นางสาวจำลอง พินเมือง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๓. นางน้อมจิตต์ หนูทอง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๔. นางนิสา คำพันธ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๕. นายณัฐพงษ์ชนันตร์ เกตุขาว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะทำงาน
๖. นางสาวชมัยพร อ่อนวัน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะทำงาน
๗. นายเอกชัย กองทรัพย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะทำงาน
๘. นางสาวสายน้ำ จูแสน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	คณะทำงาน
๙. นางธมนภัทร นนทภา	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	คณะทำงาน
๑๐. นางพิมพ์ดาว นุ่มเจริญ	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	คณะทำงาน
๑๑. นางจิตติวรดา มงคล	พนักงานราชการ	คณะทำงาน

เอกสารหลักฐานขั้นตอนการดำเนินงาน
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

**ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำเอกสาร
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓**

๑. จัดทำข้อมูลพื้นฐานจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒. จัดทำข้อมูลปริมาณงานด้านการบริหารงานบุคคล
๓. รวบรวมข้อมูลการรายงานผลการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล จากเอกสารรายงานผลการดำเนินงาน (โครงการ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑
๔. ประชุมวิเคราะห์ผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ โดยบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๕. นำผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลใส่ไว้ท้ายเล่มเอกสารรายงานผล
๖. บันทึกเสนอผู้บังคับบัญชารับทราบเอกสารรายงานผลการดำเนินงาน และลงนามหนังสือแจ้งประชาสัมพันธ์
๗. แจ้งประชาสัมพันธ์เอกสารรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้บุคลากรและสถานศึกษา
ในสังกัดทราบทาง my office



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑
ที่ ศธ ๐๔๑๐๖/..... วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน

ตามที่กลุ่มบริหารงานบุคคลได้จัดประชุมบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เรื่อง การกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๓๐ น. เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความครอบคลุมทุกภาระงาน ก่อนนำเสนอร่างประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ให้คณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา นั้น

กลุ่มบริหารงานบุคคลได้จัดทำเอกสารรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ (ข้อ ๐๒๘) แต่ยังขาดข้อมูลผลการดำเนินงานของบุคลากรแต่ละบุคคล และการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อให้เอกสารรายงานผลการดำเนินงานให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงขอเชิญประชุมเพื่อระดมความคิดการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ในวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุม AOC สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายสมบูรณ์ เกียรตินิรันดร์)
รอง ผอ.สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑

ระเบียบวาระการประชุมบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔

วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๓๐ น.

ณ ห้องประชุม AOC สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....

ที่ประชุม :

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔

.....

ที่ประชุม :

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบ

.....

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

การจัดทำเอกสารรายงานผลการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ (ข้อ ๐๒๘)

กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดทำเอกสารรายงานผลการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ (ข้อ ๐๒๘) แต่ยังคงขาดข้อมูลผลการดำเนินงานของบุคลากร
แต่ละบุคคล และการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อให้เอกสารรายงานผลการดำเนินงานให้มีความ
สมบูรณ์ยิ่งขึ้นก่อนเสนอ ผอ.สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑ รายละเอียดจัดส่งให้ทาง my office

รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่

๑. แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒. มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ เช่น ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น
๓. เป็นรายงานผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ประเด็นที่เสนอเพื่อพิจารณา วิเคราะห์ผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของปีที่ผ่านมา
มติที่ประชุม.....

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

.....

ที่ประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑
ที่ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ท่าน รองสมบุรณ์ เกียรติบัณฑิต รอง ผอ.สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑

เรื่องเดิม

ตามที่กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้จัดประชุมบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๓๐ น. เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ นั้น

ข้อเท็จจริง

กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้จัดทำรายงานการประชุมบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เสร็จเรียบร้อยแล้วรายละเอียดดังแนบ

กฎหมาย ระเบียบหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ข้อพิจารณา

กลุ่มบริหารงานบุคคลได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรลงนามรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ตรวจเสนอ

(นางสาวจำลอง พินเมือง)

(นายสมบุรณ์ เกียรติบัณฑิต)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

(นายสมบุรณ์ เกียรติบัณฑิต)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

รายงานการประชุมบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔

เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ณ ห้องประชุม AOC สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑

ผู้มาประชุม

๑. นายสมบูรณ์ เกียรติบัณฑิต รอง ผอ.สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑
๒. นายมนตรี ช่วยพุง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
๓. นางน้อมจิตต์ หนูทอง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๔. นางนิสา คำพันธ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๕. นางสาวจำลอง พินเมือง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๖. นางสาวชมัยพร อ่อนวัน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๗. นางสาวสายน้ำ จุแสน นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๘. นางธมนภัทร นนทะภา นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๙. นายณัฐพงษ์ชนันทร เกตุขาว นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๐. นายเอกชัย กองทรัพย์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๑. นางพิมพ์ดาว นุ่มเจริญ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๑๒. นางจิตติวรดา มงคล พนักงานราชการ

ผู้ไม่มาประชุม

ไม่มี

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๓๐ น.

นายสมบูรณ์ เกียรติบัณฑิต รอง ผอ.สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑ ประธานการประชุม
ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

จังหวัดเพชรบูรณ์ จะจัดงานกาชาดมะขามหวาน ระหว่างวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ - ๖ มีนาคม ๒๕๖๔ สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑ รับผิดชอบงานการแสดงของนักเรียน เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ผู้ปกครองนักเรียนไม่ยินยอมให้นักเรียนร่วมกิจกรรมการแสดง จึงเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบการแสดงทั้งหมดเป็น มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตเพชรบูรณ์
ที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔

ประธานฯ แจ้งให้ที่ประชุมช่วยกันตรวจสอบรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔ และแจ้งแก้ไขกรณีพบว่ามีจุดที่ต้อง
ที่ประชุม : รับรอง

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

การจัดทำเอกสารรายงานผลการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ (ข้อ ๐๒๘)

กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดทำเอกสารรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ (ข้อ ๐๒๘) แต่ยังขาดข้อมูลผลการดำเนินงานบางรายการ และการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อให้เอกสารรายงานผลการดำเนินงานให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนเสนอ ผอ.สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑

รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่

๑. แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ เช่น ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

๓. เป็นรายงานผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ประเด็นที่เสนอเพื่อพิจารณา วิเคราะห์ผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ที่ประชุม : ร่วมกันอภิปรายผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ในประเด็นต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การบริหารอัตรากำลัง

๒. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

๓. การพัฒนาบุคลากร

๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๖. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย

มติที่ประชุม : สรุปสภาพปัญหา และแนวทางแก้ไขใน ๖ ประเด็น ดังรายละเอียดที่แนบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ไม่มี

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ.....ผู้บันทึกการประชุม

(นางสาวจำลอง พินเมือง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายมนตรี ช่วยพยุง)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสมบูรณ์ เกียรติบัณฑิต)

รอง ผอ.สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๓ โดยดำเนินการวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวโครงการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และ สพฐ.กำหนด ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างเป็นธรรมและเป็นไปตามกำหนดเวลา รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่การดำเนินการมีข้อก้ำกัฏและปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากผู้ปฏิบัติงาน กระบวนการ และระยะเวลา จึงทำให้การดำเนินงานยังไม่บรรลุเป้าหมาย

ภาระงาน	การดำเนินงานตามนโยบาย	สภาพปัญหา / แนวทางแก้ไข
๑. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง	จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา ปีการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๓ โดย ๑. แจงหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สถานศึกษาทราบ ๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจและตรวจสอบแผนอัตรากำลังฯ	สภาพปัญหา ๑.หนังสือราชการที่มีการเปลี่ยนแปลง และระเบียบกฎหมาย ที่มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ ๒. ความเร่งด่วนในการใช้กฎหมาย ๓.การประชุมชี้แจงผู้บริหารเพื่อสร้างความเข้าใจ พบว่า ยังไม่ประสบผลสำเร็จ ตัวอย่างเช่นความต้องการของสถานศึกษานอกเหนือจากที่กำหนดให้มิได้ แนวทางแก้ไข ๑.จัดหมวดหมู่หนังสือราชการหลักเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมาย ๒. กำหนดความสำคัญของระเบียบกฎหมาย ๓.แจ้งหน่วยงาน/สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามภารกิจ ๔.การประชุมชี้แจงผู้บริหารต้องมีกระบวนการประเมินความเข้าใจหลังการประชุม โดยการสุ่ม สังเกต สอดถาม การทดสอบ

ภาระงาน	การดำเนินงานตามนโยบาย	สภาพปัญหา / แนวทางแก้ไข
๒. การบริหารอัตรากำลัง	ดำเนินการบริหารอัตรากำลังให้เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ.กำหนด โดย ๑. สพท.แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา และประชุมคณะกรรมการฯ ๑.๑ เคลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ ๑.๒ เคลี่ยอัตรากำลังพนักงานราชการ และอัตรากำลังจ้าง ๒. ดำเนินการต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว	สภาพปัญหา ๑. บุคลากรบางรายที่จะได้รับการเกลี่ยอัตรากำลังที่เกินเกณฑ์ไปยังสถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์ พบว่าไม่พึงพอใจจะไปปฏิบัติหน้าที่ยังสถานศึกษาแห่งใหม่ ๒. บุคลากรที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์เมื่อถูกเกลี่ยไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ พบว่า ไม่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอกในสถานศึกษาที่อัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ ๓. การเกลี่ยอัตรากำลังพนักงานราชการไปยังสถานศึกษาที่อัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ พบว่า โดยวิธีการจัดพนักงานราชการลงไปยังสถานศึกษาที่อัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ไม่สามารถยึดมาตรฐานวิชาเอกได้ ๔. ระบบ SET ในนักเรียนเด็กพิการยังขาดความเป็นปัจจุบัน ๕. การต่อสัญญาจ้างและจ้างใหม่ของลูกจ้างชั่วคราว มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินนอกงบประมาณ (เงินรายได้สถานศึกษา) ซึ่งต้องขออนุมัติกรมบัญชีกลาง แนวทางแก้ไข ๑. ประชุมชี้แจงให้บุคลากรได้คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ๒. ตั้งคณะกรรมการพิจารณาแนวทางการเกลี่ยครูและพนักงานราชการให้มีความสอดคล้องเป็นประโยชน์กับทางราชการตามบริบทที่เหมาะสมที่สุด ๓. ให้สถานศึกษารายงานสภาพจริงของจำนวนนักเรียนเด็กพิการก่อนการพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลัง

ภาระงาน	การดำเนินงานตามนโยบาย	สภาพปัญหา / แนวทางแก้ไข
		ล่วงหน้า ๗ วัน ๔. การจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินนอกงบประมาณ ให้สถานศึกษาปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติที่กรมบัญชีกลางกำหนด โดย สพท.ส่ง สพฐ.เพื่อขออนุมัติล่วงหน้า ๒ เดือน
๓. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	๑. สพท.รายงานข้อมูลตำแหน่งว่างและวิชาเอกตามแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา ส่งให้ ศธจ.เพชรบูรณ์ ดำเนินการสรรหา ๑.๑ บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ๑.๒ บรรจุผู้ได้รับการคัดเลือกตามโครงการผลิตครูพัฒนาท้องถิ่น ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ๒. สพท.รายงานตำแหน่งว่าง และเงื่อนไขการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ส่งให้ ศธจ.เพชรบูรณ์ ดำเนินการสรรหา ๒.๑ การบรรจุผู้สอบแข่งขัน/สอบคัดเลือก ๒.๒ การคัดเลือกบุคลากรเพื่อรับย้าย ๒.๓ การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับ	สภาพปัญหา ๑. สถานศึกษาขาดครูปฏิบัติการสอน เนื่องจากไม่สามารถบรรจุแต่งตั้งบุคลากรครูได้ครบ ๒. การกำหนดสัดส่วนตำแหน่งว่างของบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม มาตรา ๓๘ ค.(๑) และ (๒) มีการเลื่อนการสอบคัดเลือก/สอบแข่งขันโดยไม่มีกำหนด แนวทางแก้ไข ๑. พิจารณาจัดสรรอัตราจ้างพนักงานราชการ ไปยังสถานศึกษาที่ขาดแคลนบุคลากร ๒. พิจารณาจัดสรรงบประมาณบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดจ้างบุคลากรทดแทน
๔. การพัฒนาบุคลากร	๑. สพท.จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ เช่น ๑.๑ การอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างพัฒนาครูผู้ช่วย สุ่มืออาชีพ ๑.๒ โครงการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในระยะเวลา ๑ ปี ๑.๓ โครงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ Active learning ด้วยกระบวนการ PLC ๑.๔โครงการพัฒนาศักยภาพนิเทศก์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ	สภาพปัญหา ความหลากหลายในการพัฒนาบุคลากรที่มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แนวทางการแก้ไข เพิ่มความหลากหลายรูปแบบในการพัฒนา ยกตัวอย่างเช่น อบรมโดยระบบออนไลน์ จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ PLC จัดทำโปรแกรมพัฒนาครูเฉพาะกลุ่ม เฉพาะวิชาเอก ฯลฯ

ภาระงาน	การดำเนินงานตามนโยบาย	สภาพปัญหา / แนวทางแก้ไข
	การจัดการศึกษารูปแบบใหม่ (New Normal of Education) ๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นโดยใช้วิธีการดำเนินการที่หลากหลาย ตามความต้องการจำเป็น	
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. สพท. ปรับภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมภายในสำนักงานให้มีสภาพแวดล้อมที่สวยงาม สะอาด มีระเบียบ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เช่น มีอาคาร One Stop Service ให้บริการเครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมเครื่องพิมพ์ บริการรับ-ส่งหนังสือราชการ ๒. สิ่งอำนวยความสะดวกบุคลากรด้านเทคโนโลยี และการอนุญาตให้ถ่ายเอกสารอย่างเป็นระบบตรวจสอบได้ ทำให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ๓. ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ๓.๑ การคัดเลือกบุคลากรที่ผลการปฏิบัติงานดีเด่นด้านต่าง ๆ ๓.๒ กิจกรรมทำบุญเดือนเกิดให้แก่บุคลากรทางการศึกษา	สภาพปัญหา เนื่องจากสภาวะการแพร่ระบาดติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้การจัดกิจกรรมพัฒนายกย่องเชิดชูเกียรติไม่ได้ดำเนินการ แนวทางการแก้ไข จัดหารูปแบบที่มีความเหมาะสมในการพัฒนายกย่องเชิดชูเกียรติ ตัวอย่างเช่น การส่งผลงานผ่านระบบออนไลน์เข้ารับการคัดเลือก ประกาศเกียรติคุณ นวัตกรรม และผลงานที่บุคคลสร้างขึ้น ประกวดคลิปวิดีโอการพัฒนาการเรียนการสอน การบริหาร การสร้างนวัตกรรม เผยแพร่ผลงานดีเด่นสู่สาธารณะชน
๖. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. สพท. แจ้งประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรใน สพท. และสถานศึกษาทราบ ๒. บุคลากรจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ได้รับมอบหมาย และดำเนินงานตามข้อตกลงฯ ๓. บุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมิน ๔. สพท. ประกาศผลการประเมินฯ ให้	สภาพปัญหา มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาวะเหตุการณ์และความจำเป็น แนวทางการแก้ไข ประชุมชี้แจง ระดมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกตำแหน่งเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน

ภาระงาน	การดำเนินงานตามนโยบาย	สภาพปัญหา / แนวทางแก้ไข
	ทราบโดยทั่วกัน	
๗. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย	สพท.จัดกิจกรรมสร้างความตระหนักถึงความซื่อสัตย์ต่อตนเอง หน่วยงาน และผู้มาใช้บริการ การรักษาระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ทำงานเต็มความสามารถ ถูกต้อง ตรงต่อเวลา มีความริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงานดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างประหยัด ละเว้นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน โดย ๑. การเคารพธงชาติหน้าเสาธงกล่าวปฏิญาณตนต่อต้านการทุจริตวันจันทร์แรกของทุกเดือน ๒. ผู้บังคับบัญชา ระดับกลุ่มงาน/ระดับ สพท.เน้นย้ำให้บุคลากรถือปฏิบัติอยู่เสมอ ๓. กลุ่มงานกฎหมายและคดี แจ้งข่าวสารการกระทำความผิดหรือคดีต่าง ๆ ทาง LINE อย่างต่อเนื่อง	<u>สภาพปัญหา</u> - <u>แนวทางการแก้ไข</u> -



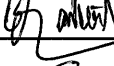
เรียน ท่าน รองสมบурณ เกียรติดัฒนิต รอง ผอ.สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

บัญชีลงชื่อการประชุมบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ครั้งที่ 2/ 2564

วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2564 ณ ห้องประชุมกลุ่มบริหารงานบุคคล สพป.เพชรบูรณ์ เขต 1

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	เวลา	ลายมือชื่อ	เวลากลับ
1	นาย สมบูรณ์ เกียรติบัณฑิต	รอง ผอ.สพป.เพชรบูรณ์ เขต 1		10.00		12.00
2	นาย มนตรี ช่วยพยุ่ง	นักทรัพยากรบุคคล		10.00		12.00
3	นาง น้อมจิตต์ หนูทอง	นักทรัพยากรบุคคล		10.00		12.00
4	นาง นิสา คำพันธ์	นักทรัพยากรบุคคล		10.00		12.00
5	น.ส. จำลอง พินเมือง	นักทรัพยากรบุคคล		10.00		12.00
6	น.ส. ชมัยพร อ่อนวัน	นักทรัพยากรบุคคล		10.00		12.00
7	น.ส. สายน้ำ จุแสน	นักทรัพยากรบุคคล		10.00		12.00
8	นาง ธมนภัทร นนทะภา	นักทรัพยากรบุคคล		10.00		12.00
9	นาย อนุรักษ์ชนันทร เกตุขาว	นักทรัพยากรบุคคล		10.00		12.00
10	นาย เอกชัย กองทรัพย์	นักทรัพยากรบุคคล		10.00		12.00
11	นาง พิมพ์ดาว นุ่มเจริญ	เจ้าพนักงานธุรการ				
12	นาง รุติวรดา มงคล	พนักงานราชการ		10.00		12.00



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

ที่..... วันที่ ๒๒ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๔

เรื่อง เผยแพร่เอกสารรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ข้อเท็จจริง

ด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ได้จัดทำเอกสารรายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อสรุปผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมาและรวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ ดังรายละเอียดที่แนบ

ข้อกฎหมาย ระเบียบ หรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง

-

ข้อพิจารณา

กลุ่มบริหารงานบุคคลได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานดังนี้

๑. แจ้งเวียนบุคลากรในสังกัดทราบ
๒. แจ้งเวียนสถานศึกษาในสังกัด
๓. นำขึ้นเว็บไซต์ สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เอกสารแนบ : เอกสารรายงานผล , บันทึกแจ้งเวียนและนำส่งโรงเรียน ,

(นางสาวจำลอง พินเมือง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

เพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวจำลอง พินเมือง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

๒๒ ก.พ. ๒๕๖๔

แจ้ง

23/2/2564

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

(นายสมบูรณ์ เกียรตินิต)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รักษาการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

๒๒ ก.พ. ๒๕๖๔



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑
ที่

วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เอกสารรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน รอง ผอ.สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑ และบุคลากรใน สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑ ทุกท่าน

ด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ขอส่งเอกสารรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ ดาวน์โหลดได้ที่ <https://oeth.me/ooumh> หรือ สแกน QR CODE

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายสมบุญ เกียรติบัณฑิต)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รักษาการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑



ที่ ศธ ๐๔๑๐๖/ว๖๗๐



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต ๑ อ.เมือง จ.เพชรบูรณ์ ๖๗๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

- เรื่อง เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เอกสารรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ขอส่งเอกสารรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ สามารถดาวน์โหลดได้ที่ <https://o6th.me/o6umh> หรือสแกน QR CODE

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมบูรณ์ เกียรติบัณฑิต)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. ๐๕๖ - ๗๓๗๐๘๐ ต่อ ๒๕

โทรสาร ๐๕๖ - ๗๓๗๐๗๕

