



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

เอกสารลำดับที่ ๔ /๒๕๖๓

คำนำ

การบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว ภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ จึงนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล ได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ เพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทั่วไปได้รับทราบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
ความสำคัญ วัตถุประสงค์ ขอบเขต	๑-๒
นโยบายการบริหารการจัดการศึกษาของ สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑	
วิสัยทัศน์	๒
พันธกิจ	๒
เป้าประสงค์	๒
กลยุทธ์	๓
นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑	
ข้อมูลพื้นฐาน	๓-๕
ผลการปฏิบัติงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕-๗
ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๓-๑๙
ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	๒๐-๒๑
ภาคผนวก	
ภาพกิจกรรมการประชุมคณะกรรมการของ สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑	๒๒
คณะผู้จัดทำ	๒๔

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ความสำคัญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย 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 อีกทั้งมีทักษะที่เข้าถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย 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

กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไป ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี
๒. เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขอบเขต

รายงานผลการปฏิบัติงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

นโยบายการบริหารการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

วิสัยทัศน์

ผู้เรียนมีคุณภาพ สถานศึกษาได้มาตรฐาน

พันธกิจ

๑. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพและคุณลักษณะในศตวรรษที่ ๒๑
๓. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
๔. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
๕. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๖. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

๑. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ ๒๑ มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองปรับตัวเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี
๒. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี
๔. ผู้บริหารสถานศึกษาคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบมีส่วนร่วม
๕. สถานศึกษาร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติ เป็นโรงเรียนนวัตกรรม
๖. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศ การวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กากับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาคุณภาพผู้เรียน
๒. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา
๓. สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาแบบบูรณาการที่เน้นการมีส่วนร่วม

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 จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองรับการกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๒ เพื่อใช้ในการสรรหาไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

๑.๓ จัดทำแผนการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดเดิม (ตาม ว.๑๗) เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๒. ด้านการสรรหา

ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นไม่ให้มีอัตราว่างที่สามารถใช้ได้ ในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๒.๒.๑ ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กศจ.เพชรบูรณ์ หรือ กศจ.ใกล้เคียง (สำหรับข้าราชการครูในสถานศึกษา) หรือบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ สพฐ. หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.๒) โดยคำนึงถึงความต้องการขาดแคลนและมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษาที่มีอัตราว่างอย่างแท้จริง

๒.๒.๒ ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยดำเนินการตามปฏิทินที่ สพฐ.กำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

๒.๒.๓ ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อสรรหาเป็นพนักงานราชการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์และประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไป หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถและหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๓. ด้านการพัฒนา

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง (Human Resource Development System : HRDS)

๓.๔ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ผ่านระบบ HRDS

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในสังกัดทราบ

๔.๓ จัดทำและประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งที่ว่าง เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Departmental Personnel information System : DPIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๕ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ผูกพันระหว่างบุคลากรกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างได้

๔.๖ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ข้าราชการและลูกจ้างเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยในโรงเรียน และในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๔.๗ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และ สพฐ.กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามช่วงเวลาที่ถูกกฎหมายกำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพครูหากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งเวียนทางระบบ My office เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่ราชการจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ จึงได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าว

๑. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)

จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	จำนวน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง ที่มี คนครอง	ตำแหน่ง ว่าง	รวม	
๑	ครูผู้ช่วย	-	๑๐๕	๒	๑๐๗	
๒	ครู	-	๒๔๐	๒๘๓	๕๒๓	
๓	ครู	ครูชำนาญการ	๒๒๗	-	๒๒๗	
๔	ครู	ครูชำนาญการพิเศษ	๕๘๖	-	๕๘๖	
๕	ครู	ครูเชี่ยวชาญ	๓	-	๓	
๖	รองผอ.สถานศึกษา		-	๗	๗	
๖	รองผอ.สถานศึกษา	รองผอ.ชำนาญการ	-	-	-	
๗	รองผอ.สถานศึกษา	รองผอ.ชำนาญการพิเศษ	๔	-	๔	
๘	ผอ.สถานศึกษา	-	-	๑๗	๑๗	
๙	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.ชำนาญการ	๑๒	-	๑๒	
๑๐	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.ชำนาญการพิเศษ	๑๐๑	-	๑๐๑	
๑๑	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.เชี่ยวชาญ	๑	-	๑	
๑๒	ผอ. สพท.	ผอ. สพท. เชี่ยวชาญ	๑	-	๑	
๑๓	รองผอ. สพท.	-	-	๒	๒	
๑๔	รองผอ. สพท.	รองผอ.สพท.ชำนาญการ	-	-	-	
๑๕	รองผอ. สพท.	รองผอ.สพท.ชำนาญการพิเศษ	๔	-	๔	
๑๖	ศึกษานิเทศก์		-	๓	๓	
๑๗	ศึกษานิเทศก์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	๒	-	๒	
๑๘	ศึกษานิเทศก์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	๑๒	-	๑๒	

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	จำนวน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง ที่มี คนครอง	ตำแหน่ง ว่าง	รวม	
๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ		๕	๓	๘	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๓	-	๓	
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ		๑	-	๑	
๒๒	นักจัดการงานทั่วไป		๓	๑	๔	
๒๓	นักประชาสัมพันธ์		๑	-	๑	
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี		๔	๑	๕	
๒๕	นักวิชาการพัสดุ		๑	-	๑	
๒๖	นักทรัพยากรบุคคล		๙	-	๙	
๒๗	นิติกร		๒	-	๒	
๒๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๔	-	๔	
๒๙	นักวิชาการคอมพิวเตอร์		๑	-	๑	
๓๐	นักวิชาการศึกษา		๖	-	๖	
๓๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๒	-	๒	
๓๒	ลูกจ้างประจำ		๖๑	๗	๖๘	
๓๓	ลูกจ้างชั่วคราว (ทุกโครงการ)		๒๖๓	-	๒๖๓	

๒. ผลการปฏิบัติงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) มีดังนี้

เรื่องที่พิจารณา	จำนวน			
	ต.ค.๖๑-มี.ค.๖๒		เม.ย.-ก.ย.๖๒	
	ครั้ง	ราย/ อัตรา	ครั้ง	ราย/ อัตรา
๑. งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลังตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๒ จัดทำข้อมูล ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๒ คัดคำนวณเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูให้เป็นปัจจุบัน ข้อมูลจำนวนครู วุฒิวิชาเอก ๑.๑ เคลี่ยอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน กรณีตำแหน่งว่าง ๑.๒ การย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ ๑.๓ จัดทำกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา - จัดทำข้อมูลทะเบียนคุมอัตรากำลังในสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา - จัดทำข้อมูลปริมาณงาน ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครู ในสถานศึกษา ข้อมูลอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ พอดีเกณฑ์ ต่ำกว่าเกณฑ์ ข้อมูลวิชาเอก ของข้าราชการครูเป็นรายบุคคล โปรแกรม Microsoft Excel ๑.๕ จัดทำข้อมูลตามยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ข้อมูลบัญชีรายละเอียดตำแหน่งว่างข้าราชการครูฯ ในสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และลูกจ้างประจำ ที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ส่ง สพฐ. และข้อมูลรายละเอียดเพื่อขอรับการจัดสรรคืน - ผู้บริหารสถานศึกษา - ครูผู้สอน - ศึกษานิเทศก์ - บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) - ลูกจ้างประจำ	๑	๒๗	๑	๕
	๑	๒๘	๒	๒๐
			๑	๑๔๑ โรง
			๑	๑๔๑ โรง
			๑	๑๔
				๑๒๔
				๑
				๐
				๗

เรื่องที่พิจารณา	จำนวน			
	ต.ค.๖๑-มี.ค.๖๒		เม.ย.-ก.ย.๖๒	
	ครั้ง	ราย	ครั้ง	ราย
๘. การเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินข้าราชการครู เพื่อให้มีวิทยฐานะชำนาญการ หรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ให้ กศจ.พิจารณา และ ศธจ.ออกประกาศแต่งตั้ง ประเมินด้านที่ ๑ ด้าน ๒ ด้าน ๓ วิทยฐานะชำนาญการ ประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ประเมินด้านที่ ๓ (ผลการปฏิบัติงาน) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ๙. การเสนอขออนุมัติผลการประเมินข้าราชการ เพื่อให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะ ให้ กศจ.พิจารณา และมีคำสั่งแต่งตั้งฯ ๙.๑ ครูชำนาญการ ๙.๒ ครูชำนาญการพิเศษ ๙.๓ ครูเชี่ยวชาญ ๙.๔ ผู้อำนวยการชำนาญการ ๙.๕ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ๙.๖ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ๑๐. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ ๑๐.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ๑๐.๒ บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ๑๐.๓ ลูกจ้างประจำ ๑๑. การออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๑๑.๑ ข้าราชการครู ๑๑.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ๑๑.๒ ลูกจ้างประจำ	๖	๑๗	๔	๑๓
	๕	๖	๓	๖
	๓	๔๖	๓	๘
	๔	๓๐	๔	๑๔
	๒	๕	๘	๑๗
			๑	๑
	๑	๑		
	๑	๑,๓๗๑	๑	๑,๒๘๑
	๑	๔๒	๑	๓๘
	๑	๗๕	๑	๗๕
	๕	๗	๓	๓
	๒	๓		
			๑	๑

เรื่องที่พิจารณา	จำนวน			
	ต.ค.๖๑-มี.ค.๖๒		เม.ย.-ก.ย.๖๒	
	ครั้ง	ราย/ อัตรา	ครั้ง	ราย/ อัตรา
๑๒. การสรรหาอัตราจ้างทุกโครงการ (ประเมินผลการปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราว และต่อสัญญาจ้าง)				
๑๒.๑ พนักงานราชการ	๑	๒๕		
๑๒.๒ ชุรการโรงเรียน (โครงการคืนครูให้นักเรียน)	๑	๖๑	๑	๕๖
๑๒.๓ ครูรายเดือนแก้ไขปัญหาสถานศึกษาขาดแคลนครูชั้นวิฤต	๑	๓๐	๑	๓๑
๑๒.๔ บุคลากรวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์	๑	๒๑	๑	๑๖
๑๒.๕ พี่เลี้ยงเด็กพิการโรงเรียนทั่วไปจัดการเรียนรวม	๑	๓๙	๑	๓๙
๑๒.๖ ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานในสำนักงาน	๑	๔	๑	๔
๑๒.๗ ครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน	๑	๑๘	๑	๑๘
๑๒.๘ นักการภารโรง (๒ โครงการ)	๑	๖๕	๑	๖๓
๑๓. การสรรหาพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวทุกโครงการ กรณีลาออกในระหว่างปีงบประมาณ				
๑๓.๑ พนักงานราชการ (ครูผู้สอน)	๑	๓	๑	๔
๑๓.๒ ครูรายเดือนแก้ไขปัญหาสถานศึกษาขาดแคลนครูชั้นวิฤต	-	-	๑	๑

ชื่อกิจกรรม	จำนวน			
	ต.ค.๖๑-มี.ค.๖๒		เม.ย.-ก.ย.๖๒	
	ครั้ง	ราย/ อัตรา	ครั้ง	ราย/ อัตรา
การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ในระยะเวลา ๑ ปี ครั้งที่ ๑ (รอบ ๖ เดือน) ๒. การคัดเลือกผู้มีผลงานดีเด่นเพื่อเข้ารับรางวัล OBEC AWARDS ๓. ประสานการอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ ๔. การคัดเลือก “โรงเรียนดีไม่มีอบายมุข” ปีการศึกษา ๒๕๖๒ และการคัดเลือก “ครูดีไม่มีอบายมุข” ปีการศึกษา ๒๕๖๒ ๕. การอนุมัติผลคะแนนและผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา โดยยึดถือภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นฐานด้วยระบบ TEPE ONLINE ๕.๑ หลักสูตรพัฒนาครูผู้ช่วยให้ได้รับการเตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ผ่าน ไม่ผ่าน ๕.๒ หลักสูตรตามเนื้อหาสาระที่กำหนดในระบบ TEPE ONLINE ๗. การขอรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ประกาศนียบัตร ครูอาวุโส ประจำปี ๒๕๖๒ และขอรับเงินช่วยเหลือครูอาวุโส ประจำปี ๒๕๖๒	๔	๙	๑ ๑ ๓ ๑ ๑ ๑ ครั้ง ๑ ครั้ง	๑๕ คน ๑๑ คน ๘ คน ๒ รร. ๑๘ คน ๔๑ คน ๓ คน ๗๗ คน ๑ คน

ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๒

ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ อบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้กับบุคลากรโรงเรียน จำนวน ๒ ครั้ง

๒. ผู้ปฏิบัติงานบุคลากรโรงเรียนครั้งที่ ๑ จำนวน ๑๔๖ คน และครั้งที่ ๒ จำนวน ๑๓๑ คน ได้รับการ อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เชิงคุณภาพ

๑. ผู้ปฏิบัติงานบุคลากรโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานด้านธุรการต่างๆ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ และมีการสร้างเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานธุรการ

๒. ผู้ปฏิบัติงานบุคลากรโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบของตนเอง เข้าใจการปฏิบัติงาน ด้านงานสารบัญ งานพัสดุรวมถึงการจัดซื้อจัดจ้าง งานข้อมูลสารสนเทศ โปรแกรมการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง และมีความรู้ในการจัดทำนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของตนเอง



ที่มา : รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑

โครงการจัดอบรมครูพี่เลี้ยงด้วยระบบทางไกลการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษา

ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ

ครูพี่เลี้ยงที่ผ่านการอบรมด้วยระบบทางไกล โครงการอบรมสะเต็มศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน ๔ ระดับ ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับประถมศึกษาตอนต้น และระดับประถมศึกษาตอนปลาย มีรายละเอียดดังนี้

ที่	ระดับที่เข้ารับการอบรม	จำนวนครูพี่เลี้ยง (คน)	รวม
๑.	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	๖	๖
๒.	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	๑๒	๑๒
๓.	ระดับประถมศึกษาตอนปลาย	๑๒	๑๒
๔.	ระดับประถมศึกษาตอนต้น	๑๒	๑๒
รวม		๔๒	๔๒

เชิงคุณภาพ

๑. ครูพี่เลี้ยงที่ผ่านการอบรมด้วยระบบทางไกล จำนวน ๔๒ คน มีความรู้ ความเข้าใจให้กับ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษาด้วยระบบทางไกล

๒. ครูพี่เลี้ยงที่ผ่านการอบรมด้วยระบบทางไกล จำนวน ๔๒ คน สามารถจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษา และเป็นพี่เลี้ยงในการฝึกอบรมครูเพื่อขยายผลได้

โครงการพัฒนาครูผู้สอนการจัดการเรียนรู้ วิทยาการคำนวณ (Computing Science)

ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ

๑. จัดทำคู่มือการจัดการเรียนรู้ วิทยาการคำนวณ สารสนเทศฯ เทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ และ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ โดยดำเนินการประชุมคณะวิทยากรเพื่อกลั่นกรองความถูกต้องและจัดทำสื่อ ในวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๒ ชุด ส่งให้โรงเรียนดำนงโหลดผ่านเว็บไซต์กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

๒. อบรมปฏิบัติการใช้คู่มือการจัดการเรียนรู้ วิทยาการคำนวณ สารสนเทศฯ เทคโนโลยี ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ ณ ห้องประชุมมะขามหวาน ในวันที่ ๒๘-๒๙ มีนาคม ๒๕๖๒ โดยมีผู้เข้ารับการอบรมเป็นครูผู้สอนวิทยาการคำนวณ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ๓๑ คน

๓. อบรมปฏิบัติการใช้คู่มือการจัดการเรียนรู้ วิทยาการคำนวณ สารสนเทศฯ เทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ณ ห้องประชุมมะขามหวาน ในวันที่ ๒-๓ เมษายน ๒๕๖๒ โดยมีผู้เข้ารับการอบรมเป็นครูผู้สอนวิทยาการคำนวณ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ จำนวน ๔๕ คน

เชิงคุณภาพ

๑. นิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ วิทยาการคำนวณ สารสนเทศฯ ระหว่าง วันที่ ๑๖-๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ซึ่งพบว่าครูมีการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนวิทยาการคำนวณ โดยนำเทคนิควิธีการสอนจากการฝึกอบรมในช่วงที่ผ่านมา

๒. ผลการประเมินตามแบบสอบถามความพึงพอใจในการประชุม/อบรม/สัมมนา ดังนี้

ประเด็นความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น	สรุประดับคุณภาพ
ด้านเนื้อหา/หลักสูตร		
๑. ความรู้ ความเข้าใจ <u>ก่อน</u> การประชุม/อบรม/สัมมนา	๒.๒๕	น้อย
๒. ความรู้ ความเข้าใจ <u>หลัง</u> การประชุม/อบรม/สัมมนา	๔.๐๘	ดี
๓. ความรู้ ความเข้าใจที่นำเสนอแต่ละหัวข้อ	๔.๐๖	ดี
๔. ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการประชุม/อบรม/สัมมนา	๔.๕๓	ดีมาก
ด้านกระบวนการถ่ายทอดความรู้		
๑. การถ่ายทอดความรู้มีความชัดเจน	๔.๓๖	ดี
๒. การสร้างบรรยากาศในการประชุม/อบรม/สัมมนา	๔.๕๓	ดีมาก
๓. ความครบถ้วนของเนื้อหาในการประชุม/อบรม/สัมมนา	๔.๔๒	ดี
๔. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาแสดงความคิดเห็น	๔.๕๐	ดี
๕. การใช้เวลาตามที่กำหนดไว้	๔.๔๔	ดี
ด้านสถานที่ / ระยะเวลา / อาหาร		
๑. สถานที่และสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสม	๔.๒๕	ดี
๒. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ	๔.๑๑	ดี
๓. ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม	๔.๒๕	ดี
๔. อาหาร และเครื่องดื่มต่างๆ มีความเหมาะสม	๔.๐๖	ดี
ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้จัดประชุม/อบรม/สัมมนา		
๑. การบริการ/การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่	๔.๔๔	ดี
๒. ความรวดเร็วในการให้บริการของเจ้าหน้าที่	๔.๔๔	ดี

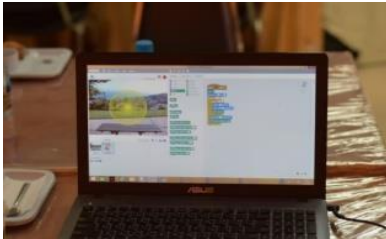
การจัดทำคู่มือการจัดการเรียนรู้ วิทยาการคำนวณ สาระเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔



อบรมปฏิบัติการใช้คู่มือการจัดการเรียนรู้ วิทยาการคำนวณ สาระเทคโนโลยีชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔



อบรมปฏิบัติการใช้คู่มือการจัดการเรียนรู้ วิทยาการคำนวณ สาระเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑



ที่มา : รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑

โครงการอบรม เรื่อง สถาบันพระมหากษัตริย์กับประเทศไทย ให้กับข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ

ข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้รับการอบรม เรื่อง สถาบันพระมหากษัตริย์กับประเทศไทย จำนวน ๖๔๑ คน

เชิงคุณภาพ

ข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้รับความรู้และรับทราบถึงการเสียสละของบุรพกษัตริย์ และการทำคุณประโยชน์ให้แก่แผ่นดินไทยอย่างมากมายของพระมหากษัตริย์ตั้งแต่อดีตจนถึงรัชสมัยปัจจุบัน รวมถึงมีความเข้าใจเกี่ยวกับ “จิตอาสา” ตามพระราโชบายของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ในรัชกาลปัจจุบัน ทำให้เกิดความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของสถาบันพระมหากษัตริย์



ที่มา : รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑

โครงการพัฒนาครูผู้สอนการจัดการเรียนรู้ วิทยาการคำนวณโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (Computing Science)

ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ

๑. อบรมปฏิบัติการพัฒนาครูผู้สอนการจัดการเรียนรู้ วิทยาการคำนวณโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (Computing Science) ชั้นประถมศึกษา วันที่ ๑๕-๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๒ จำนวนผู้ผ่านการอบรม ๗๑ คน ระดับความพึงพอใจในการอบรมคิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒



๒. อบรมปฏิบัติการพัฒนาครูผู้สอนการจัดการเรียนรู้ วิทยาการคำนวณโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (Computing Science) ชั้นมัธยมศึกษา วันที่ ๒๒-๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๒ จำนวนผู้ผ่านการอบรม ๕๗ คน ระดับความพึงพอใจในการอบรมคิดเป็นร้อยละ ๘๗.๘



เชิงคุณภาพ

๑. ครูมีคู่มือ/สื่อการพัฒนาครูผู้สอนการจัดการเรียนรู้ วิทยาการคำนวณโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (Computing Science)
๒. ครูมีความรู้เพื่อส่งเสริมผู้เรียนมีการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบตามจินตนาการ ผ่านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ วิทยาการคำนวณ (Computing Science)

ที่มา : รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑

โครงการประชุมเสริมสร้างศักยภาพพัฒนาคุณภาพและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ

บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ จำนวน ๑๔๕ คน ได้รับการประชุม
เสริมสร้างศักยภาพ พัฒนาคุณภาพและการยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เชิงคุณภาพ

บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ที่เข้ารับการประชุม ได้รับความรู้
ในการสร้างศักยภาพ พัฒนา คุณภาพและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความภาคภูมิใจในตนเอง



โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายใน

ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ

บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ จำนวน ๕๒ คน ได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายใน

เชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ที่เข้ารับการอบรม สามารถ
วิเคราะห์ความเสี่ยงในภารกิจงานในหน้าที่เพื่อวางแผนการควบคุมให้ความเสี่ยงลดลง หรือไม่ให้มีความเสี่ยง
๒. บุคลากรผู้รับผิดชอบการควบคุมภายในสามารถจัดทำรายงานติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ อย่างมีประสิทธิภาพและจัดส่งรายงานได้ทัน
ตามกำหนดระยะเวลา



ที่มา : รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ได้ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการสรรหาพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวโครงการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และ สพฐ.กำหนด ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างเป็นธรรมและเป็นไปตามกำหนดเวลารวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่การดำเนินการมีข้อก้ำกัฏและปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากผู้ปฏิบัติงาน กระบวนการ และระยะเวลา จึงทำให้การดำเนินงานยังไม่บรรลุเป้าหมาย ดังนี้

ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการดำเนินงานการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาเพื่อบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย การโอน และการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดส่งรายละเอียดการดำเนินงานให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้ดำเนินการเสนอขออนุมัติหรือขอความเห็นชอบต่อ อศจ.และ กศจ.ตามลำดับ และการดำเนินการออกคำสั่งการบริหารงานบุคคลโดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีความล่าช้าไม่เป็นไปตามกำหนดเวลาที่วางแผนไว้ มีตำแหน่งว่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน ทำให้สถานศึกษาขาดแคลนบุคลากรที่จะไปปฏิบัติงานสอน ผู้เรียนขาดโอกาสในการเรียนรู้เนื่องจากครูที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบนักเรียนหลายชั้นเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดแคลนบุคลากรและขาดโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

๑. ผู้บังคับบัญชาควรนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลกับ คณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (อศจ.) และคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) เพื่อติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้มีความรวดเร็ว ทันกำหนดเวลา
๒. บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการติดตาม ทวงถาม และเร่งรัดการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้มีความรวดเร็วเพื่อประโยชน์แก่ราชการ และ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบดิจิทัล

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีรูปแบบการพัฒนา ได้แก่ การอบรม สัมมนา ให้ความรู้ การศึกษาดูงาน ศึกษาแหล่งเรียนรู้ การอบรมพัฒนาด้วยระบบดิจิทัล ซึ่งปัจจุบันนี้ เทคโนโลยีสื่อสารการศึกษาได้พัฒนาอย่างรวดเร็ว และยังเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบดิจิทัลนั้น ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และทั้งยังสามารถพัฒนาตนเองได้ทุกสถานที่ ไม่จำเป็นต้องเดินทางไปเข้ารับการอบรมสัมมนา แต่ปัญหาอุปสรรคคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ ซึ่งไม่มีความรู้และไม่พยายามยอมรับการใช้เทคโนโลยี ยังดำเนินการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีเดิม ๆ ไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองด้วยระบบดิจิทัล และไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย อีกทั้งยังคิดว่าตนเองใกล้เกษียณอายุแล้ว ไม่มีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะ

๑. แจ้งผู้บริหารสถานศึกษา ตระหนักถึงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่ามีประโยชน์เพียงใด และให้การส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาตนเองด้วยระบบออนไลน์ หรือการศึกษาหาความรู้จากระบบออนไลน์ เพื่อนำมาพัฒนา ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และเพื่อให้ทันยุคสมัยที่เปลี่ยนไป

๒. เขตพื้นที่การศึกษา ยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีการพัฒนาตนเองด้วยระบบดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาบูรณาการการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไป

ภาคผนวก

ภาพกิจกรรมการประชุมคณะกรรมการ สปป.เพชรบูรณ์ เขต ๑
รายงานผลการดำเนินงานประจำสัปดาห์ และกำกับ ติดตามการดำเนินงาน ทุกวันพุธ



คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

๑. นายอำนาจ บุญทรง ผอ.สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑
๒. นายสมบูรณ์ เกียรติบัณฑิต รอง ผอ.สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑

คณะทำงาน รวบรวมข้อมูลและจัดทำรูปเล่ม

๑. นายมนตรี ช่วยพ่วง	ผอ.กลุ่มบริหารงานบุคคล	หัวหน้าคณะทำงาน
๒. นางอรุณศรี ศรีเมือง	ผอ.กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	คณะทำงาน
๓. นางสาวจำลอง ฟินเมือง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๔. นายณัฐพงษ์ชนัตร์ เกตุขาว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะทำงาน
๕. นางสาวชมัยพร อ่อนวัน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะทำงาน
๖. นางสาวสายน้ำ จูแสน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	คณะทำงาน
๗. นางธมนภัทร นนทภา	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	คณะทำงาน

เอกสารหลักฐานอ้างอิง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑
ที่ วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๓
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

ข้อเท็จจริง

ด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ เพื่อสรุปผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมาและรวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ ดังรายละเอียดที่แนบ

ข้อกฎหมาย ระเบียบ หรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ข้อพิจารณา

กลุ่มบริหารงานบุคคลได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานดังนี้

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

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ตรวจเสนอ

(นางสาวจำลอง พินเมือง)

(นายมนตรี ช่วยพูน)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

- ☒ ทราบ
- ☐ อนุมัติ
- ☐ อนุญาต
- ☒ เห็นชอบ
- ☐ ดำเนินการตามเสนอ

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

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

9 มิถุนายน ๒๕๖๓



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑
ที่ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

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

ด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ เพื่อสรุปผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมา และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายอำนาจ บุญทรง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

ที่ ศธ ๐๔๑๐๖/๑๙๕๗



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต ๑ อ.เมือง จ.เพชรบูรณ์ ๖๗๐๐๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง เผยแพร่รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ขอส่งเอกสารรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทราบ ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำนาจ บุญทรง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. ๐๕๖ - ๗๓๗๐๘๐ ต่อ ๒๔

โทรสาร ๐๕๖ - ๗๓๗๐๗๕



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑
ที่ วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓
เรื่อง การรวบรวมเอกสารเตรียมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

เรื่องเดิม

ตามที่ สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑ ได้ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ (ITA Online ๒๐๒๐) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๑.๓๐ - ๑๒.๓๐ น. ณ ห้องมะขามหวาน สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑ และได้มีการแจ้งปรับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูลในการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) พร้อมทั้งสร้างความเข้าใจในการรวบรวมหรือจัดเก็บข้อมูล ส่งให้ฝ่าย DLICT นำขึ้นเว็บไซต์ นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย กลุ่มบริหารงานบุคคล มีความประสงค์จะขอความร่วมมือจากกลุ่มงานต่าง ๆ จัดส่งเอกสารการดำเนินงานตามตัวชี้วัด เพื่อเตรียมส่งมอบให้คณะกรรมการตรวจสอบผลงาน ก่อนส่งมอบให้กลุ่ม DLICT เผยแพร่ในเว็บไซต์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ การบริหารงาน ข้อ ๐๑๓ คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกราชการ ผู้รวบรวม คือ นางสาวจำลอง ฟินเมือง และนายณัฐพงษ์ชนันทร เกตุขาว

๒. ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๐๒๕ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๐๒๖ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล

๐๒๗ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๐๒๘ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
ผู้รวบรวม คือ นางสาวจำลอง ฟินเมือง นางธมนภัทร นนทะภา นางสาวสายน้ำ จูแสน และนายเอกชัย กองทรัพย์ กำหนดแล้วเสร็จภายในวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ และส่งเพิ่มเติมได้ภายในวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

กลุ่มบริหารงานบุคคลได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรดำเนินการแจ้งเวียนผู้เกี่ยวข้องส่งมอบเอกสารและไฟล์ข้อมูลให้เจ้าหน้าที่ผู้รวบรวมนดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ตรวจสอบ

(นางสาวจำลอง ฟินเมือง)

(นางสาวจำลอง ฟินเมือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

(นายสมบุญ เกียรติบัณฑิต)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑
ที่ วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓
เรื่อง การรวบรวมเอกสารเตรียมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มและเจ้าหน้าที่ ของกลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษา สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑ ทุกท่าน

ตามบันทึกข้อความกลุ่มอำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑
ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ได้แจ้งเวียนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามการ
ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์
เขต ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ และคู่มือการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน
การดำเนินงานฯ ให้บุคลากรในสังกัดทราบทาง my office และมีการประชุมชี้แจงรายละเอียดในการ
ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานฯ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ นั้น

กลุ่มบริหารงานบุคคล มีความประสงค์จะขอความร่วมมือจากท่านจัดส่งเอกสารการดำเนินงาน
จำนวน ๑ ชุดหรือเล่ม พร้อมไฟล์ข้อมูล เพื่อเตรียมส่งมอบให้คณะกรรมการตรวจสอบฯ ก่อนส่งมอบให้กลุ่ม
DLICT เผยแพร่ในเว็บไซต์ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ๐๒๕ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๓
ผู้รวบรวม คือ นางสาวจำลอง พินเมือง และนางสาวสายน้ำ จูแสน

๒. ๐๒๖ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ผู้รวบรวม คือ นางธมนภัทร นนทะภา
และนายเอกชัย กองทรัพย์

๓. ๐๒๗ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผู้รวบรวม คือ นางธมนภัทร นนทะภา
และนายเอกชัย กองทรัพย์

๔. ๐๒๘ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
ผู้รวบรวม คือ นางสาวจำลอง พินเมือง และนางสาวสายน้ำ จูแสน

ทั้งนี้ ได้แนบรายละเอียดตัวชี้วัดมาพร้อมบันทึกนี้ กำหนดแล้วเสร็จภายในวันที่ ๕ มิถุนายน
๒๕๖๓ และส่งเพิ่มเติมได้ภายในวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยให้ผู้รวบรวมจัดแฟ้มส่งมอบคณะกรรมการฯ
ในวันประชุมผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมมะขามหวาน สพป.เพชรบูรณ์
เขต ๑

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

นาง/นาย/นางสาว/นาย

(นายสมบุญ เกียรติบัณฑิต)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑