



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว ภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ จึงนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคลได้จัดทำ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อเป็นข้อมูล ในการปฏิบัติงานและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทั่วไป ได้รับทราบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑
๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
ความสำคัญ วัตถุประสงค์ ขอบเขต	๑-๒
นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สฟป.เพชรบูรณ์ เขต ๑	๒-๖
ข้อมูลพื้นฐาน	๖-๘
ผลการปฏิบัติงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗-๙
ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐-๑๑
ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๒-๑๖
ภาคผนวก	
ภาพกิจกรรม	๑๘
คณะผู้จัดทำ	๑๙

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ความสำคัญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประสาน ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมทั้งบริหารจัดการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น

ในการบริหารจัดการศึกษาและการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมาย ด้วยการยกระดับคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คุณภาพผู้เรียน คุณภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคุณภาพขององค์กรให้สูงขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บุคคลผู้ซึ่งมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำในระดับสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถ ตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิบัติงานตามหน้าที่และตามนโยบายทุกด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีทักษะที่เข้าถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อมุ่งสู่การจัดการศึกษาในยุค Thailand ๔.๐ 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 และคุณภาพการจัดการศึกษาของกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลและงานการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ

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

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี
๒. เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขอบเขต

รายงานผลการปฏิบัติงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ 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 ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังคนและบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ และสถานศึกษาในสังกัด โดยให้มีการดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

๑.๑.๑ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังครูเพื่อการทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง 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.๒๕๖๔

๑.๒ การบริหารอัตรากำลัง

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

๑.๒.๒ ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังเพื่อดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนกรณีมีผู้ครองและอัตรารว่าง เสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ (กศจ.) พิจารณา

๑.๒.๓ การบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

๑) คณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราค่าตอบแทน/ค่าจ้าง กรณีมีผู้ครองและอัตรารว่าง

๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

การสรรหาเป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานขั้นแรกในการจัดคนเข้าทำงาน การสรรหามีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง ถ้าองค์กรสามารถสรรหาบุคคลผู้มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน สำหรับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัจจุบันสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นผู้ดำเนินการ สำหรับในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ดำเนินการดังนี้

๒.๑ เมื่อมีตำแหน่งว่างลงได้ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลัง มาตรฐานวิชาเอก และแจ้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ทันที เพื่อดำเนินการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ เมื่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ แจ้งประชาสัมพันธ์การดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งตามประกาศสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ หรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทราบ โดยการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (My Office) และช่องทางอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครและองค์ประกอบการพิจารณาได้อย่างเท่าเทียม

๒.๓ การสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถเพื่อเป็นทีมงานในการบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยี ดำเนินการสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถทางคอมพิวเตอร์เพื่อสร้างทีมงานในกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (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 สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตามความต้องการจำเป็น เช่น การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งด้านบริหาร เป็นต้น

๓.๔ การใช้วิธีการและช่องทางการพัฒนาที่มีความหลากหลาย เช่น การจัดประชุม อบรม สัมมนา ในห้องประชุม หรือการประชุม อบรม ทางช่องทางออนไลน์ เป็นต้น

๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว รวมถึงมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ดังนี้

๔.๑ ปรับภูมิทัศน์และสิ่งแวดลอมภายในสำนักงานให้เป็นสำนักงานที่ได้รับมาตรฐานทางด้านการศึกษามีศักยภาพที่เหมาะสม เป็นกรณีตัวอย่างพิเศษ เช่น ขนาดของพื้นที่มีความเหมาะสม มีทำเลที่ตั้งพร้อมสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยมีข้อมูลเดิมและสามารถหาข้อมูลใหม่ได้ ให้มีบรรยากาศที่ดีเป็นระเบียบและให้มีสถานที่จอดรถของบุคลากรอย่างเพียงพอ มีการจัดระบบการทำความสะดวกภายในอาคารสำนักงานและบริเวณรอบอาคารอย่างสม่ำเสมอ

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 และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัด

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ดังนี้

๕.๑ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบ ๖ เดือน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดทราบ โดยให้จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการตามภาระงานที่รับผิดชอบ นโยบาย ตัวชี้วัด จุดเน้น งานตามคำรับรอง และงานประจำ

๕.๒ กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานให้เป็นไปตามกำหนด

๕.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ กำหนดให้บุคลากรทุกคนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยมีเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานในรอบ ๖ เดือน เพื่อประกอบการประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ตามลำดับ

๕.๔ ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เพื่อยืนยันผลการประเมินก่อนเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณา กรณีมีผลการประเมินระดับปรับปรุง หรือระดับพอใช้ จะให้แต่ละกลุ่มงานกำหนดแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล โดยผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

๕.๕ ผู้บังคับบัญชาพิจารณากลับกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และให้ความเห็น

๕.๖ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมินทุกราย และประกาศยกย่องผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นและระดับดีมาก ให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรรายอื่น ๆ

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

๕.๘ 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 สร้างสรรค์และปรับปรุงงาน ดูแลรักษา และใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างประหยัด ละเว้นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

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

๑. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	จำนวน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง ที่มี คนครอง	ตำแหน่ง ว่าง	รวม	
๑	ครูผู้ช่วย	-	๑๐๗	๕๑	๑๕๘	ตำแหน่งว่าง
๒	ครู	-	๑๘๔	๑๓๕	๓๑๙	หมายเหตุ
๓	ครู	ครูชำนาญการ	๑๙๑	-	๑๙๑	รวมถึง
๔	ครู	ครูชำนาญการพิเศษ	๕๔๘	-	๕๔๘	ตำแหน่งว่าง
๕	ครู	ครูเชี่ยวชาญ	๓	-	๓	ที่ติดเงื่อนไข
๖	รองผอ.สถานศึกษา	-	๑	-	๑	ของ สพฐ.
๗	รองผอ.สถานศึกษา	รองผอ.ชำนาญการ	๔	-	๔	ด้วย
๘	รองผอ.สถานศึกษา	รองผอ.ชำนาญการพิเศษ	๖	-	๖	
๙	ผอ.สถานศึกษา	-	-	๑๔	๑๔	
๑๐	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.ชำนาญการ	๑๑	-	๑๑	
๑๑	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.ชำนาญการพิเศษ	๙๘	-	๙๘	
๑๒	ศึกษานิเทศก์		-	๔	๔	
๑๓	ศึกษานิเทศก์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	๑	-	๑	
๑๔	ศึกษานิเทศก์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	๑๕	-	๑๕	
๑๕	รองผอ. สพท.	-	-	๒	๒	
๑๖	รองผอ. สพท.	รองผอ. สพท.ชำนาญการพิเศษ	๔	-	๔	
๑๗	ผอ. สพท.	ผอ. สพท. เชี่ยวชาญ	๑	-	๑	
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๘	-	๘	
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒	-	๒	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	๑	
๒๑	นักจัดการงานทั่วไป	-	๔	-	๔	
๒๒	นักประชาสัมพันธ์	-	๑	-	๑	
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๕	๑	๖	
๒๔	นักวิชาการพัสดุ	-	๑	-	๑	
๒๕	นักทรัพยากรบุคคล	-	๙	-	๙	
๒๖	นิติกร	-	๑	๑	๒	

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	จำนวน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง ที่มี คนครอง	ตำแหน่ง ว่าง	รวม	
๒๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓	๑	๔	
๒๘	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑	-	๑	
๒๙	นักวิชาการศึกษา	-	๖	-	๖	
๓๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๒	-	๒	
๓๑	ลูกจ้างประจำ	-	๕๒	-	๕๒	
๓๒	ลูกจ้างชั่วคราว (ทุกโครงการ)	-	๒๙๓	-	๒๙๓	

๒. ผลการปฏิบัติงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) มีดังนี้

๒.๑ ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรื่องที่พิจารณา	จำนวน	
	ครั้ง	ราย/อัตรา
๑. งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลังตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๔ จัดทำข้อมูล ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ คิดคำนวณเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูให้เป็นปัจจุบัน ข้อมูลจำนวนครู วุฒิวิชาเอก	๑	๑๒๕ โรงเรียน
๑.๒ กำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ สำหรับใช้บรรจุและแต่งตั้งนักศึกษาทุนโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ปี ๒๕๖๓	๑	๒๖
๑.๓ เคลี่ยอัตรากำลังโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน กรณีตำแหน่งว่าง	๑	๑๔
๑.๔ การตัดโอนและกำหนดตำแหน่ง กรณีตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการ	๑	๗๗
๑.๕ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน	๑	๑
๑.๖ จัดทำข้อมูลปริมาณงาน ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครู ในสถานศึกษา ข้อมูลวิชาเอก ของข้าราชการครูเป็นรายบุคคล โปรแกรม Microsoft Excel	๑	๑๒๕ โรงเรียน
๑.๗ จัดทำข้อมูลตามยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ข้อมูลบัญชีรายละเอียดตำแหน่งว่างข้าราชการครูฯ ในสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ส่ง สพฐ. และข้อมูลรายละเอียดเพื่อขอรับการจัดสรรคืน		
๑.๗.๑ ผู้บริหารสถานศึกษา	๑	๑๐
๑.๗.๒ ครูผู้สอน	๑	๙๖
๑.๗.๓ศึกษานิเทศก์	๑	๑
๑.๗.๔ บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	๑	๑
๑.๗.๕ ลูกจ้างประจำ	๑	๖

เรื่องที่พิจารณา	จำนวน	
	ครั้ง	ราย/อัตรา
๒. การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
๒.๑ บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งครูผู้ช่วย		
๒.๑.๑ รายงานข้อมูลตำแหน่งว่าง และวิชาเอก ตามแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา เพื่อใช้สำหรับบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้	๑	๓๔
๒.๑.๒ บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้	๒	๒๓
๒.๒ บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกตามโครงการผลิตครูพัฒนาท้องถิ่น ปี พ.ศ.๒๕๖๓ ตำแหน่งครูผู้ช่วย		
๒.๒.๑ รายงานข้อมูลตำแหน่งว่าง เพื่อใช้บรรจุผู้ได้รับการคัดเลือกตามโครงการผลิตครูพัฒนาท้องถิ่น	๑	๒๒
๒.๒.๒ บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับคัดเลือก	๑	๑๐
๒.๓ บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)		
๒.๓.๑ รายงานข้อมูลตำแหน่งว่าง เพื่อใช้บรรจุผู้สอบแข่งขันได้	๑	๑
๒.๓.๒ บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้	๑	๑
๓. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
๓.๑ ตำแหน่งครู สายงานการสอน	๒	๒๒
๓.๒ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	๔	๑๖
๓.๓ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	๕	๕
๓.๔ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์	๑	๒
๔. การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
๔.๑ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์	๑	๑
๕. การดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาอื่น มาตรา ๓๘ ค.(๒) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น		
๕.๑ เลื่อนระดับชำนาญงาน	๑	๑
๕.๒ เลื่อนระดับชำนาญการ	๒	๒
๖. แต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา	๘	๑๒๒
๗. การประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งครู		
๗.๑ ตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินครูผู้ช่วย	๒	๓๔
๗.๒ อนุมัติผลการประเมินฯ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู	๗	๗๘
๘. การเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินข้าราชการครู เพื่อให้มี วิทยฐานะชำนาญการ หรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ให้ กศจ.พิจารณา และ ศรจ. ออกประกาศแต่งตั้ง		
๘.๑ ประเมินด้านที่ ๑ ด้าน ๒ ด้าน ๓ วิทยฐานะชำนาญการ	-	-
๘.๒ ประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	-	-
๘.๓ ประเมินด้านที่ ๓ (ผลการปฏิบัติงาน) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	-	-

เรื่องที่พิจารณา	จำนวน	
	ครั้ง	ราย/อัตรา
๙. การเสนอขออนุมัติผลการประเมินข้าราชการ เพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ให้ กศจ.พิจารณา และมีคำสั่งแต่งตั้งฯ (ว๑๗) (ว๒๑)		
๙.๑ ครูชำนาญการ	๘	๒๒
๙.๒ ครูชำนาญการพิเศษ	๓	๙
๙.๓ ครูเชี่ยวชาญ	-	-
๙.๔ ผู้อำนวยการชำนาญการ	-	-
๙.๕ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	-	-
๙.๖ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	-	-
๑๐. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำ		
๑๐.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	๒	๑,๒๒๕
๑๐.๒ บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	๒	๔๑
๑๐.๓ ลูกจ้างประจำ	๒	๕๒
๑๐.๔ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ	๑	๒๗
๑๑. การออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
๑๑.๑ ข้าราชการครู	๘	๙
๑๑.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	-	-
๑๑.๓ ลูกจ้างประจำ	-	-
๑๒. การดำเนินงานอัตราจ้างทุกโครงการ (ประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราว และต่อสัญญาจ้าง)		
๑๒.๑ พนักงานราชการ	๒	๓๒
๑๒.๒ ชุกรกรโรงเรียน (โครงการคืนครูให้นักเรียน)	๒	๑๒๗
๑๒.๓ ครูรายเดือนแก้ไขปัญหาสถานศึกษาขาดแคลนครูชั้นวิกฤต	๑	๒๒
๑๒.๔ บุคลากรวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์	๒	๑๐
๑๒.๕ พี่เลี้ยงเด็กพิการโรงเรียนทั่วไปจัดการเรียนรวม	๒	๔๒
๑๒.๖ ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานในสำนักงาน	๑	๔
๑๒.๗ ครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน	๔	๕
๑๒.๘ นักการภารโรง (๒ โครงการ)	๒	๕๑
๑๓. การสรรหาพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวทุกโครงการ กรณีลาออก ระหว่างปีงบประมาณ		
๑๓.๑ พนักงานราชการ	๖	๖

๒.๒ ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๑. โครงการพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาด้วยรูปแบบ Active Learning สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมหลักสูตรการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ด้วยรูปแบบออนไลน์ จำนวน ๒๕๑ คน ผ่านการอบรม จำนวน ๒๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๙๔

เชิงคุณภาพ

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารับการอบรมด้วยรูปแบบออนไลน์สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานได้ และประหยัดค่าใช้จ่ายในการอบรมพัฒนา

๒. ครูมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทจาก ครูผู้สอน เป็น Coach ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการเรียนรู้

ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ

- ครูได้รับการพัฒนาตามแบบฝึกทักษะเพื่อพัฒนาการอ่านคิดวิเคราะห์และเขียนทุกระดับชั้น ตามสมรรถนะในศตวรรษที่ ๒๑ ร้อยละ ๙๖.๑๓

เชิงคุณภาพ

๑. ครูได้รับการพัฒนาในการคิดวิเคราะห์ตามสมรรถนะในศตวรรษที่ ๒๑

๒. ครูได้รับแนวคิด แนวปฏิบัติในการปรับตนเองจากครูผู้สอนเป็น Coach ผู้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน

๓. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้รับการพัฒนาโดยใช้กรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEFR) ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ

- ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับชั้นประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาได้รับการพัฒนาโดยใช้กรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEFR) จำนวน ๑๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

เชิงคุณภาพ

- ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับชั้นประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาได้รับการพัฒนาโดยใช้กรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษผ่านตามมาตรฐานที่กำหนด

๔. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน
ครบตามความจำเป็นในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ

- ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ จำนวน ๑,๓๓๗ คน

เชิงคุณภาพ

๑. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาผ่านระบบออนไลน์และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) และนำผลดังกล่าวไปแก้ไข้ปัญหา พัฒนาการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนรู้

๕. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะความรู้และความชำนาญในการจัดการเรียนการสอน
มีมาตรฐานวิชาชีพและ/หรือสมรรถนะของครูยุคใหม่

ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ

- ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการอบรม/พัฒนาให้มีทักษะความรู้และความชำนาญในการจัดการเรียนการสอน มีมาตรฐานวิชาชีพ และหรือสมรรถนะของครูยุคใหม่ จำนวน ๑,๒๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๗

เชิงคุณภาพ

๑. สพท. จัดทำหลักสูตรการอบรมพัฒนาออนไลน์ จำนวน ๑๒ หลักสูตร

๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมพัฒนาตามหลักสูตรที่ สพท. จัดทำขึ้น และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ

ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ จำนวน

เชิงคุณภาพ

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ และได้รับการแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๗. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้าง ใน สพท. และสถานศึกษา มีผลงาน
เชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้าง ใน สพท. ได้รับรางวัลระดับชาติขึ้นไป จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒

เชิงคุณภาพ

- สพท. ประชาสัมพันธ์เชิญชวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้าง ในสังกัด เข้าร่วมการประกวดเพื่อรับรางวัลต่าง ๆ ซึ่งมีผู้สนใจเข้าร่วมประกวดจำนวนน้อย

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ โดยดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวโครงการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และ สพฐ.กำหนด ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างเป็นธรรมและเป็นไปตามกำหนดเวลารวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่การดำเนินการมีข้อก้ำกัและปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากผู้ปฏิบัติงาน กระบวนการ และระยะเวลา จึงทำให้การดำเนินงานยังไม่บรรลุเป้าหมาย

ภาระงาน	การดำเนินงานตามนโยบาย	สภาพปัญหา / แนวทางแก้ไข
๑. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง	<p>จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา ปีการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๔ โดย</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. แจงหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สถานศึกษาทราบ ๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจและตรวจสอบแผนอัตรากำลังฯ 	<p>สภาพปัญหา</p> <p>สถานศึกษาบางแห่งยังมีความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่คลาดเคลื่อนและมีความต้องการครูตามความต้องการวิชาเอกที่สถานศึกษาต้องการโดยไม่ได้คำนึงถึงหลักเกณฑ์ฯ ทั้งหมด</p> <p>แนวทางแก้ไข</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. แจงหลักเกณฑ์ฯ ให้สถานศึกษาในสังกัดทราบและอธิบายเพิ่มเติมในประเด็นที่สำคัญซึ่งอาจมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนได้ พร้อมทั้งยกตัวอย่างการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๒. แจงข้อมูลรายละเอียดการจัดทำแผนในคราวประชุมผู้บริหารสถานศึกษาประจำเดือนล่วงหน้าก่อนมีการประชุมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓. พิจารณาช่องทางการประชุมชี้แจงการจัดทำแผนอัตรากำลังเพิ่มเติม เช่น ช่องทางออนไลน์ เพื่อให้ครูหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบของสถานศึกษาสามารถเข้าร่วมการประชุมได้อย่างพร้อมเพียง

ภาระงาน	การดำเนินงานตามนโยบาย	สภาพปัญหา / แนวทางแก้ไข
๒. การบริหาร อัตรากำลัง	<p>ดำเนินการบริหารอัตรากำลังให้เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.และ สพฐ.กำหนด โดย</p> <p>๑. สพท.แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา และประชุมคณะกรรมการฯ</p> <p>๑.๑ เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์</p> <p>๑.๒ เกลี่ยอัตรากำลังพนักงานราชการและอัตรากำลัง</p>	<p>สภาพปัญหา</p> <p>๑. การบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษานั้นยึดการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูเป็นหลัก ทั้งนี้ หากมีข้าราชการครูย้ายเข้ามาในตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลังอาจทำให้ข้อมูลอัตรากำลังในสถานศึกษานั้นมีการเปลี่ยนแปลงและเกินเกณฑ์ได้ โดยจำเป็นต้องเกลี่ยพนักงานราชการหรือลูกจ้างชั่วคราวไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งอาจเป็นสถานศึกษาที่มีระยะทางไกลกว่าสถานศึกษาเดิมหรือมีความสะดวกในการไปปฏิบัติงานน้อยกว่าสถานศึกษาเดิม และอาจนำไปสู่การลาออกของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ทั้งนี้ การพิจารณาของคณะกรรมการบริหารอัตรกำลังฯ ได้พิจารณาเพื่อประโยชน์ของทางราชการและพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ตามข้อเท็จจริงอย่างครบถ้วนและรอบคอบแล้ว</p> <p>๒. พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์และถูกเกลี่ยไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ พบว่า ไม่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอกในสถานศึกษา ที่อัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์</p> <p>๔. ระบบ SET ในนักเรียนเด็กพิการยังขาดความเป็นปัจจุบัน อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังชั่วคราว ตำแหน่งที่เลี้ยงเด็กพิการให้สถานศึกษาซึ่งมีจำนวนจำกัด มีความคลาดเคลื่อน</p> <p>แนวทางแก้ไข</p> <p>๑. ประชุมชี้แจงให้บุคลากรได้คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ</p> <p>๒. ตั้งคณะกรรมการพิจารณาแนวทางการเกลี่ยครูและพนักงานราชการให้มีความสอดคล้องเป็นประโยชน์กับทางราชการตามบริบทที่เหมาะสมที่สุด</p> <p>๓. ให้สถานศึกษารายงานสภาพจริงของจำนวนนักเรียนเด็กพิการก่อนการพิจารณาเกลี่ยอัตรกำลังล่วงหน้า ๗ วัน</p>

ภาระงาน	การดำเนินงานตามนโยบาย	สภาพปัญหา / แนวทางแก้ไข
<p>๓. การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง</p>	<p>๑. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย</p> <p>๑.๑ บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ</p> <p>๑.๒ บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกตามโครงการผลิตครูพัฒนาท้องถิ่น ปี พ.ศ.๒๕๖๓ ตำแหน่งครูผู้ช่วย</p> <p>๑.๓ บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ตำแหน่งครูผู้ช่วย</p> <p>๒. การย้ายและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามผลการพิจารณาย้าย</p> <p>๓. โอน/ย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ตามผลการพิจารณาย้าย/โอน</p> <p>๔. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)</p> <p>๔.๑ บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้</p> <p>๔.๒ แต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกให้เลื่อนระดับ</p> <p>๔.๓ แต่งตั้งผู้ได้รับพิจารณาย้าย/โอน</p>	<p>สภาพปัญหา</p> <p>สถานศึกษาขาดแคลนครูสายงานการสอนตามกรอบอัตรากำลังของสถานศึกษา เนื่องจาก</p> <p>๑. ไม่มีผู้ประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง/ไม่มีผู้ได้รับพิจารณาให้ย้ายเนื่องจากวิชาเอกไม่ตรงตามมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษา</p> <p>๒. บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ได้ไม่ครบตามจำนวน ตำแหน่งว่างที่กำหนด เนื่องจากผู้สอบคัดเลือกได้/สอบแข่งขันได้ มีจำนวนไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่าง</p> <p>แนวทางแก้ไข</p> <p>๑. ขออนุมัติ กศจ. ใช้ตำแหน่งที่กำหนดไว้สำหรับย้ายแต่ไม่มีผู้ประสงค์ย้ายหรือไม่มีผู้ได้รับพิจารณาย้ายเนื่องจากวิชาเอกไม่ตรงตามมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษา ไปใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้</p> <p>๒. ประสาน/เร่งรัดให้ ศจจ.ดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งครูผู้ช่วย จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จังหวัดอื่นเพื่อบรรจุในตำแหน่งว่างที่ไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในจังหวัด</p> <p>๓. เกลี่ยอัตรากำลังพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวไปสถานศึกษาที่มีความขาดแคลนอัตรากำลังตามลำดับ</p>
<p>๔. การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>สพท.ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และนโยบายตามกลยุทธ์ และจุดเน้น สพฐ. ดังนี้</p> <p>๑. พัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาด้วยรูปแบบ Active Learning สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning ด้วยรูปแบบออนไลน์)</p> <p>๒. พัฒนาครูโดยมีการเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach”</p>	<p>สภาพปัญหา</p> <p>จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ส่งผลให้การจัดกิจกรรมที่เป็นกิจกรรมร่วมกันของคนจำนวนมากต้องเว้นระยะห่างทางสังคม Social Distancing ไม่สามารถดำเนินการตามโครงการตามแผนที่กำหนดได้</p> <p>แนวทางการแก้ปัญหา</p> <p>สพท.ได้ดำเนินการจัดอบรม และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลายผ่านช่องทางออนไลน์ การจัดทำหลักสูตรอบรมออนไลน์โดยให้ผู้ผ่านการอบรมสามารถพิมพ์เกียรติบัตรจากเว็บไซต์ด้วยตนเอง</p>

ภาระงาน	การดำเนินงานตามนโยบาย	สภาพปัญหา / แนวทางแก้ไข
	<p>๓. พัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ได้รับการพัฒนาและยกระดับความรู้ภาษาอังกฤษ โดยใช้ระดับการพัฒนาทางด้านภาษา (CEFR)</p> <p>๔. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทได้รับการพัฒนาโดยให้มีการจัดการองค์ความรู้ (KM) ทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) และพัฒนาตนเองด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)</p> <p>๕. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะความรู้และความชำนาญในการจัดการเรียนการสอน มีมาตรฐานวิชาชีพ และ/หรือสมรรถนะของครูยุคใหม่</p> <p>๖. ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาพัฒนา ก่อนการแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ</p> <p>๗. ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างใน สพท.และสถานศึกษา มีผลงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ ที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ</p>	
<p>๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๑. สพท. ดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาพื้นที่ ทำความสะอาดบริเวณสำนักงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน</p> <p>๒. สพท. จัดให้มีศูนย์อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการ โดยจัดให้มีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการสืบค้น พิมพ์เอกสาร และถ่ายเอกสาร แวนตาสำหรับผู้มีปัญหาด้านสายตา และจัดบุคลากรไว้คอยต้อนรับ และให้คำแนะนำตลอดเวลาทำการ</p> <p>๓. ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>๔. จัดกิจกรรมทำบุญเดือนเกิดให้แก่บุคลากรในสำนักงาน โดยให้นำอาหารมาทำบุญตักบาตรพระและรับประทานอาหารร่วมกัน</p>	<p>สภาพปัญหา</p> <p>เนื่องจากสภาวะการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้การดำเนินการจัดกิจกรรมที่มีการรวมกลุ่มของคนจำนวนมาก ไม่สามารถดำเนินการได้ครบตามปฏิทินที่กำหนด</p> <p>แนวทางการแก้ไข</p> <p>หาแนวทางวิธีการดำเนินการที่มีความเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน เช่น การแบ่งกลุ่มย่อยในการดำเนินการ การเว้นระยะห่างในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงการติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙</p>

ภาระงาน	การดำเนินงานตามนโยบาย	สภาพปัญหา / แนวทางแก้ไข
<p>๖. การประเมินผล การปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหาร การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)</p> <p>๒. มีคณะกรรมการในการประเมินผล การปฏิบัติงาน/คณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการประเมินการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทราบเป็นรายบุคคล</p> <p>๔. ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีเด่น และระดับดีมาให้ทราบ โดยทั่วกัน</p>	<p>สภาพปัญหา</p> <p>การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี มีการปรับเปลี่ยนแนวทาง ตัวชี้วัด ให้สอดคล้อง กับนโยบาย จุดเน้นของ สพท. ผู้รับการประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องบางส่วนอาจมีความเข้าใจ ที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ในการประเมินการปฏิบัติงาน</p> <p>แนวทางการแก้ไข</p> <p>๑. แจ้งประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และ วิธีการฯ ให้สถานศึกษาทราบ</p> <p>๒. ชี้แจงรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการฯ แนวทาง ตัวชี้วัดในการประเมินฯ ในคราว ประชุมต่าง ๆ เพื่อเน้นย้ำให้เกิดความเข้าใจ และเปิดโอกาสให้ซักถาม</p>
<p>๗. การส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัย</p>	<p>สพท.ส่งเสริมให้เกิดความตระหนักถึง ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง หน่วยงาน และ ผู้มาใช้บริการ การรักษาระเบียบวินัย ละ เว้นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน โดย</p> <p>๑. กิจกรรมเคารพธงชาติหน้าเสาธง และกล่าวปฏิญาณตนต่อต้านการทุจริต เป็นประจำทุกเดือน</p> <p>๒. ผู้บังคับบัญชา ระดับกลุ่มงาน/ระดับ สพท. เน้นย้ำให้บุคลากรถือปฏิบัติอยู่เสมอ</p> <p>๓. กลุ่มงานกฎหมายและคดี แจ้ง ข่าวสารการกระทำความผิดหรือคดีต่าง ๆ ในคราวประชุมผู้บริหารสถานศึกษา และ ทาง LINE อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. ในการประชุม อบรม ของข้าราชการ ครูและบุคลากรในสังกัดจะมีการให้ความรู้ เกี่ยวกับข้อกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ และความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการกระทำ ผิดวินัยและจรรยาบรรณอยู่เสมอ เช่น การประชุมประจำเดือนของผู้บริหาร สถานศึกษา การพบปะพูดคุยปฐมนิเทศ ข้าราชการบรรจุใหม่ การอบรมข้าราชการ บรรจุใหม่ ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นต้น</p>	<p>สภาพปัญหา</p> <p>-</p> <p>แนวทางการแก้ไข</p> <p>-</p>

ภาคผนวก

ประชุมชี้แจงการกำหนดความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา



ดำเนินการเกลี้ยกลูกจ้างชั่วคราวไปยังสถานศึกษาที่ได้รับจัดสรรตามผลการบริหารอัตรากำลัง



การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย



การประเมินผลการปฏิบัติงาน



คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

- | | |
|---------------------|----------------------------|
| ๑. นายไท พานนนท์ | ผอ.สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑ |
| ๒. นายภพเดชา บุญศรี | รอง ผอ.สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑ |

คณะทำงาน รวบรวมข้อมูลและจัดทำรูปเล่ม

- | | | |
|-----------------------------|---------------------------------------|-----------------|
| ๑. นางน้อมจิตต์ หนูทอง | ปฏิบัติหน้าที่ ผอ.กลุ่มบริหารงานบุคคล | หัวหน้าคณะทำงาน |
| ๒. นางนิสา คำพันธ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน |
| ๓. นายณัฐพงษ์ชนันต์ เกตุขาว | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๔. นางสาวชมัยพร อ่อนวัน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๕. นายเอกชัย กองทรัพย์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๖. นางสาวสายน้ำ จูแสน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๗. นางธมนภัทร นนทภา | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | คณะทำงาน |
| ๘. นางฐิติวรดา มงคล | พนักงานราชการ | คณะทำงาน |