



รายงานผล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

กลุ่มบริหารงานบุคคล

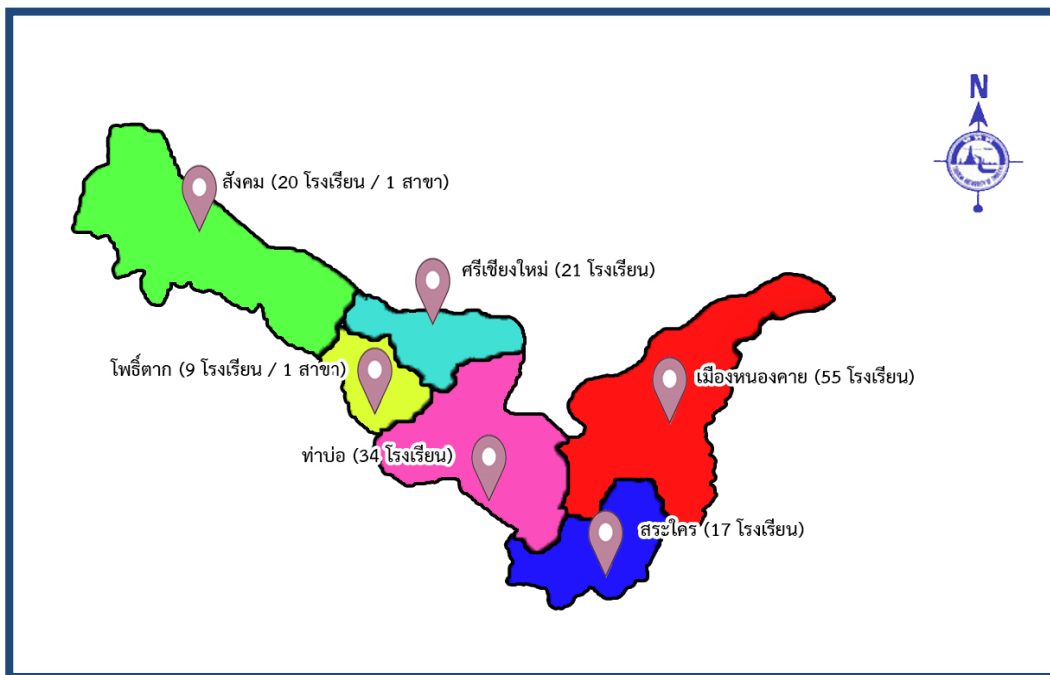
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑ รับผิดชอบเขตพื้นที่บริการ จำนวน ๖ อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองหนองคาย อำเภอท่าบ่อ อำเภอศรีเชียงใหม่ อำเภอสังคม อำเภอโพธิ์ตาก และอำเภอสระใคร

ภาพแสดงเขตบริการการศึกษา



- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑ ตั้งอยู่ที่บริเวณศูนย์ราชการ ตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ๔๓๐๐๐
- เบอร์โทรศัพท์ ๐-๔๒๔๑-๒๖๙๒ โทรสาร ๐-๔๒๔๑-๑๒๙๔
- Email : rueti.b@hotmail.com (webmaster)
- เว็บไซต์ www.nkedu๑.go.th

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑ มีพื้นที่ในความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา จำนวน ๖ อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองหนองคาย อำเภอท่าบ่อ อำเภอศรีเชียงใหม่ อำเภอสังคม อำเภอโพธิ์ตาก และอำเภอสระใคร มีจำนวนโรงเรียน จำนวนนักเรียน จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ข้อมูลทางการศึกษาเชิงปริมาณ ปีการศึกษา ๒๕๖๕

ตารางที่ ๑ จำนวนโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑ จำแนกตามระดับที่เปิดสอน

ระดับที่เปิดสอน	จำนวนโรงเรียน
อนุบาล - ประถมศึกษา	๑๒๙
อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น	๒๗
ประถมศึกษา	-
ประถมศึกษา - มัธยมศึกษาตอนต้น	-
อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนปลาย	๑
รวมทั้งสิ้น	๑๕๗

ตารางที่ ๒ ขนาดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑ จำแนกตามจำนวนนักเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนโรงเรียน
ขนาดเล็ก	๑๒๐ คนลงมา	๙๖
ขนาดกลาง	๑๒๑-๖๐๐ คน	๕๕
ขนาดใหญ่	๖๐๑-๑,๕๐๐ คน	๓
ขนาดใหญ่พิเศษ	๑,๕๐๑ คน ขึ้นไป	-
รวมทั้งสิ้น	-	๑๕๔

ตารางที่ ๓ จำนวนนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑
จำแนกตามระดับที่เปิดสอน

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน			
	ชาย	หญิง	รวม	ห้อง
อนุบาล ๑	๒๕๑	๒๖๕	๕๑๖	๕๓
อนุบาล ๒	๙๐๓	๘๕๔	๑,๗๕๗	๑๕๐
อนุบาล ๓	๙๘๐	๘๕๔	๑,๘๓๔	๑๕๒
รวมก่อนประถมศึกษา	๒,๑๓๔	๑,๙๗๓	๔,๑๐๗	๓๕๕
ประถมศึกษาปีที่ ๑	๑,๑๓๙	๑,๐๔๓	๒,๑๘๒	๑๖๗
ประถมศึกษาปีที่ ๒	๑,๑๙๐	๑,๐๘๘	๒,๒๗๘	๑๖๖
ประถมศึกษาปีที่ ๓	๑,๒๑๔	๑,๑๓๘	๒,๓๕๒	๑๖๖
ประถมศึกษาปีที่ ๔	๑,๒๖๕	๑,๑๗๓	๒,๔๓๘	๑๗๒
ประถมศึกษาปีที่ ๕	๑,๓๗๘	๑,๒๒๓	๒,๖๐๑	๑๖๘
ประถมศึกษาปีที่ ๖	๑,๓๒๗	๑,๒๘๘	๒,๖๑๕	๑๖๘
รวมประถมศึกษา	๗,๕๑๓	๖,๙๕๓	๑๔,๔๖๖	๑,๐๐๗
มัธยมศึกษาปีที่ ๑	๓๐๘	๒๖๒	๕๗๐	๒๙
มัธยมศึกษาปีที่ ๒	๓๑๖	๒๗๐	๕๘๖	๓๐
มัธยมศึกษาปีที่ ๓	๒๙๘	๒๕๘	๕๕๖	๒๙
รวมมัธยมศึกษาตอนต้น	๙๒๒	๗๙๐	๑,๗๑๒	๘๘
มัธยมศึกษาปีที่ ๔	๑๕	๒๓	๓๘	๑
มัธยมศึกษาปีที่ ๕	๑๖	๑๘	๓๔	๑
มัธยมศึกษาปีที่ ๖	๑๕	๒๒	๓๗	๑
รวมมัธยมศึกษาตอนปลาย	๔๖	๖๓	๑๐๙	๓
รวมนักเรียนทั้งสิ้น	๑๐,๖๑๕	๙,๗๗๙	๒๐,๓๙๔	๑,๔๕๓

ตารางที่ ๔ จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	ผู้อำนวยการ	ข้าราชการครู	ลูกจ้าง	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม ทั้งสิ้น
เมืองหนองคาย	๕๖	๔๘	๔๔๐	๑๕	๒๕	๖๔	๖๔๘
ท่าบ่อ	๓๔	๒๕	๒๕๒	๗	๑๐	๔๖	๓๗๔
ศรีเชียงใหม่	๒๑	๑๔	๒๒๒	๔	๑	๒๖	๒๘๘
สังคม	๒๐	๑๕	๑๖๐	๔	๔	๒๔	๒๒๗
สระใคร	๑๗	๑๔	๑๔๒	๖	๒	๑๙	๒๐๐
โพธิ์ตาก	๙	๙	๖๔	๒	๑	๙	๙๕
รวม	๑๕๗	๑๒๕	๑,๒๘๐	๓๘	๔๓	๑๘๘	๑,๘๓๑

ตารางที่ ๕ จำนวนบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	๑
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	๓
ศึกษานิเทศก์	๑๕
บุคลากรทางการศึกษา ๓๘ ค. (๒)	๓๘
ลูกจ้างประจำ	๘
พนักงานราชการ	๑
ลูกจ้างชั่วคราว	๖
แม่บ้าน	๑
ยาม	๒
รวมทั้งสิ้น	๗๕

ส่วนที่ ๒

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑ มีนโยบายและทิศทางของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ และเป็นไปตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑ โดยมีผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๑ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑ มีการวางแผนอัตรากำลังสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการความขาดแคลนของสถานศึกษา โดยมีหนังสือราชการแจ้งไปยังสถานศึกษาในสังกัด โดยระบุความต้องการความขาดแคลนของสถานศึกษาแต่ละแห่ง และดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และกำหนดให้สอดคล้องกับนโยบายสภาพบริบทของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมทั้งจัดทำฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีผลการดำเนินการ ดังนี้

ตารางที่ ๑ ข้อมูลสรุปการเกลี้ยอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

รายละเอียด การตัดโอนตำแหน่งและอัตรการเงินเดือน	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย/อัตรา
๑. กรณีตำแหน่งว่าง			
๑.๑ ตำแหน่งครู	๔	๔	๖๖
๑.๒ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	-	-	-
๒. กรณีมีคณครอง	-	-	-
๓. กรณีได้รับจัดสรรคืน	-	-	-
๔. ตัดโอนไป สพท. อื่น	๑	๑	๔
๕. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)	-	-	-

๒.๒ ด้านการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑ มีการดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการ เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดของราชการ รวมทั้งประกาศหลักเกณฑ์การสรรหา ย้าย โอนของทุกตำแหน่งที่มีการสรรหา ย้าย โอน ให้ทราบโดยทั่วกันทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ พร้อมทั้งมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครบถ้วนตามองค์ประกอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

ตารางที่ ๒ ข้อมูลสรุปผลการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง

รายละเอียด	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
๑. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
๑.๑ ผู้สอบแข่งขันได้	๓	๓	๑๗
๑.๒ ผู้ได้รับการคัดเลือก	-	-	-
๑.๓ ผู้ชำนาญ/เชี่ยวชาญระดับสูง	-	-	-
๑.๔ การบรรจุกลับเข้ารับราชการ	-	-	-
๒. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง การย้าย			
๒.๑ การเปลี่ยนตำแหน่งตามผลการคัดเลือก			
- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	-	-	-
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๒	๒	๒๔
- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑
- ศึกษานิเทศก์	-	-	-
๒.๒ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา	๓	๓	๒๑
๒.๓ การย้ายครูผู้สอน			
- ย้ายกรณีปกติ	๒	๒	๘๖
- ย้ายกรณีพิเศษ	๓	๓	๔
๒.๔ การย้ายบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	๑	๑	๑
๒.๕ การรับโอนข้าราชการอื่นและพนักงานส่วนท้องถิ่น กรณีสอบแข่งขันได้	-	-	-
มาดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู			
๒.๖ การรับโอนข้าราชการอื่น และพนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	-
๒.๗ การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูมาดำรงตำแหน่ง	-	-	-
บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)			

๒.๓ ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑ มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนา โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำแผนพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดให้มีรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติครูผู้เสียสละ ให้กับผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ผู้ประกอบวิชาชีพครู และวิทยากรบุคคลภายนอก รวมถึงส่งเสริมสนับสนุน ให้ได้รับรางวัลในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

๒.๔ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑ ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

ตารางที่ ๓ ข้อมูลสรุปผลการมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

รายละเอียด	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
๑. การให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ (สายงานการสอน)			
๑.๑ ครูชำนาญการ	๑	๑	๕๔
๑.๒ ครูชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๔
๑.๓ ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-
๑.๔ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-
๒. การให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ (สายงานนิเทศการศึกษา)			
๒.๑ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	-	-	-
๒.๒ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	-	-	-
๒.๓ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	-	-	-
๒.๔ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-
๓. การให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ (สายงานบริหารสถานศึกษา)			
๓.๑ รองผู้อำนวยการชำนาญการ	-	-	-
๓.๒ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๒
๓.๓ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	-	-	-
๓.๔ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๓
๓.๕ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	-	-	-
๓.๖ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-
๔. การให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ (สายงานบริหารการศึกษา)			
๔.๑ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ชำนาญการพิเศษ	-	-	-
๔.๒ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เชี่ยวชาญ	-	-	-
๔.๓ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เชี่ยวชาญ	-	-	-
๔.๔ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-

๒.๕ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้บังคับบัญชาชมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีการควบคุมกำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการภายใน ระยะเวลาที่กำหนด ตามเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑ รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ดีมากในที่เปิดเผย ให้ทราบ โดยทั่วกัน โดยแจ้งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ให้ทราบในระบบแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการ ประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ ๔ ข้อมูลสรุปผลการโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายละเอียด	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
๑. การโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
- ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)	๑	๑	๑,๒๖๐
- ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)	๑	๑	๑,๓๔๑
๒. การโอนเงินเดือนบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)			
- ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)	๑	๑	๔๐
- ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)	๑	๑	๔๐
๓. การเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ			
- ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)	๑	๑	๔๑
- ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)	๑	๑	๓๙
๔. การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ	๑	๑	๔๐
๕. การปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น	-	-	-
๖. การเลื่อนและแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	-	-	-
๗. อื่น ๆ	-	-	-

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑ มีนโยบายและทิศทางของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ โดยมีผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ใน ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการ ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะและ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการดำเนินการอย่างถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้และ โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ -๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

๓.๑ ปัญหา/อุปสรรค

(๑) การดำเนินการในบางเรื่องบางครั้ง สอนราชการกำหนดปฏิทินการดำเนินการที่กระชั้นชิด จึงเป็นสภาวะเร่งรีบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ต้องปฏิบัติและจะต้องจัดทำข้อมูลให้ทันต่อช่วงเวลา

(๒) รูปแบบการจัดเก็บข้อมูลอัตรากำลัง /ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล HRMS มีชุดข้อมูลที่ต่างกัน ลักษณะการจำแนกข้อมูลต่างกัน การไหลรายละเอียดสภาพอัตรากำลังต่างกัน รวมทั้งไม่มีการจัดเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในรูปแบบที่สามารถใช้งานได้ง่าย ข้อมูลจึงไม่มีความเป็นปัจจุบันที่ทันต่อการใช้งานทำให้การปฏิบัติงานดำเนินงานมีความล่าช้าใช้เวลานานในการจัดทำข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

ด้านตัวบุคคลที่เป็นเจ้าหน้าที่งานอัตรากำลังของเขตพื้นที่การศึกษา และของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีความรู้ความเข้าใจด้านงานอัตรากำลังยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน มีประเด็นความเห็น ทั้งที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกัน ซึ่งอาจส่งผลถึงการวิเคราะห์การใช้อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(๓) ด้วยระบบที่กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้จัดทำข้อมูลและส่งต่อให้กับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในฐานะฝ่ายเลขานุการของ กศจ. เป็นผู้ดำเนินการ แต่ในสภาพความเป็นจริง สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ไม่ได้มีฐานข้อมูลที่จะเป็นการช่วยตรวจสอบความถูกต้องในเรื่องต่าง ๆ ให้กับเขตพื้นที่ได้ จึงไม่อาจรู้ว่ามีข้อมูลเหล่านั้นถูกหรือผิดมากน้อยเพียงใด

(๔) การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกหน่วยงานการศึกษาจะต้องดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด แต่ในเรื่องของแนวปฏิบัติเป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน ก.ค.ศ. ต้นสังกัดที่จะต้องกำหนดรูปแบบหรือปฏิทินการดำเนินการให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ เมื่อดำเนินการแล้วก็ต้องเสนอให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในฐานะฝ่ายเลขานุการเสนอต่อ กศจ. เพื่อพิจารณา แต่ในสภาพความเป็นจริงสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดซึ่งเป็นหน่วยงานที่ต้องมีภารกิจในการบูรณาการการศึกษาของทุกหน่วยงานการศึกษาในจังหวัด โดยขึ้นตรงต่อสำนักงานปลัดกระทรวง ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ไม่สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ อีกทั้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดไม่ได้มีฐานข้อมูลที่จะเป็นการช่วยตรวจสอบความถูกต้องในเรื่องต่าง ๆ ให้กับเขตพื้นที่ได้

(๔) องค์ประกอบ...

(๕) องค์ประกอบของ ออกศจ. และ กศจ. ในเรื่องของสัดส่วนของกรรมการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลและมีประสบการณ์ด้านกฎหมายมีไม่เพียงพอ อีกทั้งความไม่ชัดเจนใน ข้อกฎหมายที่บังคับใช้ในปัจจุบันที่คาบเกี่ยวกันเรื่องอำนาจระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด

(๖) ขั้นตอนการสั่งการของราชการในการแจ้งประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้รับทราบ เป็นขั้นตอนที่ค่อนข้างยาวและค่อนข้างล่าช้า เช่นการส่งผลงานเพื่อคัดเลือกทำให้ บางครั้งผู้ที่สนใจจะส่งผลงานเข้ารับการศึกษาคัดเลือก ไม่สามารถดำเนินการได้ทันตามเวลาที่กำหนด

(๗) การจัดข้อมูลการรายงานการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เดิมให้ทุก เขตพื้นที่รายงาน ข้อมูล แต่ปัจจุบันกำหนดให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นหน่วยงานบูรณาการการศึกษา ในจังหวัดและไม่ได้ กำหนดขอบเขตการทำงาน แนวปฏิบัติ หรือสร้างความเข้าใจให้หน่วยงานทางการศึกษาให้ รับทราบและถือปฏิบัติ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ความไม่ชัดเจนนี้จึงค่อนข้างเป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน ในการขอรับการสนับสนุน ข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ

(๘) ด้วยโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการที่แต่ละส่วนราชการไม่ได้ขึ้นตรงต่อกัน การปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน ในสังกัดระดับจังหวัดจึงต้องปฏิบัติตามแนวทางของส่วนราชการนั้น ๆ เมื่อต้องเสนอเรื่องขอ ความเห็นขอต่อองค์คณะบุคคล ผ่านสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในฐานะฝ่ายเลขานุการ บางครั้งจึงไม่ สามารถทราบแนวปฏิบัติหรือ ระเบียบการดำเนินการของแต่ละส่วนราชการในเรื่องนั้น

(๙) การขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน โครงการที่กำหนดไว้ไม่ได้รับการขับเคลื่อน ทำให้แผนไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง และหน่วยงานทางการศึกษายังให้ความตระหนักในเรื่องของ การเสนอโครงการในแผนพัฒนาการศึกษาค่อนข้างน้อย

(๑๐) การจัดเก็บข้อมูลไม่ครอบคลุมตามตัวชี้วัด

(๑๑) หน่วยงานทางการศึกษารวมทั้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติขาดความรู้ความเข้าใจในมิติของการจัด การศึกษาที่ต้องบูรณาการร่วมกันในภาพรวมของจังหวัด ผู้บังคับบัญชา

๓.๒ ข้อเสนอแนะด้านการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

(๑) ในการปฏิบัติงานที่เร่งด่วนใช้วิธีการประสานงานแบบไม่เป็นทางการ เช่น โดยวาจา ทาง LINE การส่งไฟล์ข้อมูลก่อนการนำส่งหนังสือราชการ หรือหากเป็นเอกสารที่ต้องแนบประกอบการประชุม

(๒) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของทุกหน่วยงานการศึกษาในจังหวัดถือเป็นสิ่งสำคัญและควร ดำเนินการ ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่งจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อประโยชน์ต่อการนำไป เป็นฐานข้อมูลในการดำเนินการของทุกส่วนราชการ แต่ในสภาพปัจจุบันหน่วยงานการศึกษาในจังหวัดไม่ เข้าใจบทบาทของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่จะต้องนำข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆเหล่านั้นมาจัดทำเป็น สารสนเทศในภาพรวมของจังหวัดเท่าที่ควร ควรให้หน่วยงานต้นสังกัดสร้างการรับรู้ให้กับหน่วยภายใต้สังกัดใน ระดับจังหวัด เพื่อรับทราบและให้ความร่วมมือต่อไป

(๓) ควรเพิ่มสัดส่วนผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายในคณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัดให้มี อย่างน้อย ๓ คน เพื่อให้ค่านและดุลกันระหว่างนักกฎหมายด้วยกัน

(๔) การดำเนินการพิจารณากลับกรงของคณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัดในสภาพปัจจุบัน ที่ต้องพิจารณาทั้งเรื่องการบรรจุ การแต่งตั้ง การโยกย้าย การดำเนินการทางวินัย การกำหนดวิทยฐานะและ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการดำเนินการทางวินัย ซึ่งในแต่ละ ครั้งของ การประชุมมีวาระการประชุมที่ต้องนำเสนอเพื่อพิจารณาเป็นจำนวนมาก ดังนั้น เพื่อให้การพิจารณา ของคณะกรรมการเป็นไปด้วยความ รอบคอบ จึงเห็นว่าควรกำหนดให้มีคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพิจารณา งานวินัยเป็นการเฉพาะ เพราะการพิจารณาเรื่องต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านกฎหมายและพิจารณา อย่างรอบคอบ และละเอียดถี่ถ้วน

๓.๓ แนวทางการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๑) วางแผนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งาน เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ กศจ. เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของตนอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

(๒) เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร สร้างเครือข่ายกับนักบริหารงานบุคคล นอกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดมุมมองในการปฏิบัติงานที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

(๓) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์กรในการให้ความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประเมิณผล

(๔) การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ สนับสนุน และประสานกันระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษา

(๕) ดำเนินการพัฒนาออกแบบและจัดทำคู่มือในการติดตามและประเมินผล

(๖) จัดทำโครงการพัฒนาระบบติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคล

(๗) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีและการเชื่อมโยงเครือข่าย ดำเนินการพัฒนา และวางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารงานบุคคลโดยออกแบบและวางระบบฐานข้อมูล นำระบบเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสารมาใช้ในการบริหารและจัดการ ระบบงานสารสนเทศของการบริหารงานบุคคล ขอรับรองว่า รายงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาฉบับนี้เป็น ข้อมูลถูกต้องเป็นจริงทุกประการ

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

๑. นายมติชน มูลสูตร
๒. นายบุญส่ง ชันทอง
๓. นายพีชระ งามชัด
๔. นางฐิติพร เหมกรรม

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑
 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑
 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑
 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

ผู้จัดทำ

๑. นายจิรายุวัฒน์ กตารัตน์
๒. นางจิตาวรรณ อัจมุงคุณ
๓. นายปรีชัย ศรีชัยโย
๔. นายศิริศาสตร์ สีต่างคำ
๕. นางสาวรัชนิกร หมอยาเก่า
๖. นางสาวทัศนีย์ คำหาญ
๗. นางสาวปิยะนุช สมคุณา
๘. นางสาวบุษบา ภูเรืองแก้ว
๙. นางสาวสุจิตตรา เหล่าหงษา

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
 เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
 พนักงานราชการ

