


**รายงานผลการบริหารและพัฒนาคณะพยาบาลบุคคล**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565  
(1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565)**

**กลุ่มบริหารงานบุคคล  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 2  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ**



# รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

(1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565)

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

## คำนำ

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ได้ดำเนินงานตามขอบข่ายภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ที่สอดคล้องกับนโยบาย มาตรการและแนวทางการดำเนินงานขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความมุ่งมั่นเพื่อยกระดับองค์กรให้มีศักยภาพสูงในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้าง และมีมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565 ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้าง

กลุ่มบริหารงานบุคคล  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
วัตถุประสงค์ ขอบเขต	1
อำนาจและหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1
อำนาจและหน้าที่ของกลุ่มบริหารงานบุคคล	2
อำนาจและหน้าที่ของกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	2
นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3 - 9
ข้อมูลพื้นฐาน	9 - 10
ผลการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล	11 - 14
ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล	14
ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	15
คณะผู้จัดทำ	16



## วัตถุประสงค์

รายงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวัตถุประสงค์ เพื่อรายงานผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่นำเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) พิจารณา และผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ภารกิจและความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยมีรูปแบบการรายงาน ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

## ขอบเขต

การรายงานนี้เป็นรายงานผลการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลที่นำเสนอและผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ภารกิจและความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

## อำนาจและหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 5 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### อำนาจและหน้าที่ของกลุ่มบริหารงานบุคคล

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 7 ให้ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(5) กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

(ข) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

(ค) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ง) ศึกษา วิเคราะห์ และดำ เนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(จ) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

(ฉ) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(ช) ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ

การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ

(ซ) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

(ณ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### อำนาจและหน้าที่ของกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 7 ให้ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

(ข) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

(ค) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไป ตามมาตรฐาน

วิชาชีพและจรรยาบรรณ

(ง) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศ หรือต่างประเทศ

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย

## นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

เพื่อให้ภารกิจดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยอาศัยหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### 1. ด้านการวางแผนกำลังคน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ได้กำหนดนโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการปฏิบัติตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด ภายใต้อัตราข้อมูลอัตรากำลังคนและบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด โดยกำหนดให้มีการดำเนินการ ดังนี้



## 1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

1.1.1 ดำเนินการศึกษา/วิเคราะห์/สังเคราะห์ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูล และจัดทำเป็นแผนบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดต่อไป

1.1.2 จัดทำแผนอัตรากำลัง 1 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อใช้เป็นคู่มือ/แนวทางในการปฏิบัติงานประจำปี และเพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามรายวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.1.3 จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังครูตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1.1.4 จัดทำวิชาเอกที่มีและควรมีในสถานศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

## 1.2 การบริหารอัตรากำลัง

1.2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรกำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรกำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด

1.2.2 ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรกำลังเพื่อดำเนินการเกลี่ยอัตรกำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอัตรกำลังเกินเกณฑ์ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรกำลังต่ำกว่าเกณฑ์ทั้งตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีคนครอง (โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) เสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู พิจารณา

1.2.3 กรณีเมื่อมีอัตรกำลังว่างลงไม่ว่ากรณีใด ๆ ให้มีการดำเนินการตรวจสอบอัตรกำลังแล้วแจ้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้อัตรากำลังทดแทน

1.2.4 ให้มีการตรวจสอบ และจัดทำฐานข้อมูลอัตรกำลังให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และสามารถตรวจสอบความเคลื่อนไหวของข้อมูลอัตรกำลัง ได้ที่ฐานข้อมูลกลางของกลุ่มบริหารบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

1.2.5 ดำเนินการต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวทุกโครงการ ตามที่ได้รับจัดสรรอัตรา/งบประมาณ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 2. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ได้กำหนดนโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่สอดคล้องกับโครงสร้างและอัตรากำลัง โดยมีกระบวนการที่โปร่งใส และเป็นธรรม สอดรับตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

พร้อมทำการสรรหาเชิงรุกด้วยการเพิ่มช่องทางการสรรหาหลากหลาย เพื่อการเข้าถึงผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ทั้งนี้ ไม่เพียงให้ความสำคัญกับการสรรหาคนเก่งมาร่วมงานกับสำนักงานและพัฒนาคนที่มีอยู่ ให้มีความเป็นเลิศในการทำงาน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจของของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 และทุกคนจะได้รับการปลูกฝังให้มีความตระหนัก ในการเป็นคนดีมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กรและประเทศชาติซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

### 3. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร อันเป็นการเตรียมความพร้อมของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติงานอย่างมีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาในสังกัด และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

3.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด

3.2 จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

3.3 ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาตามความต้องการและความจำเป็น

3.4 นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง (Human Resource Development System : HRDS)

3.5 ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (E-IDP) ผ่านระบบ HRDS

3.6 ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น โดยใช้วิธีการดำเนินการที่หลากหลาย ตามความต้องการจำเป็น เช่น การพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

3.7 การใช้สื่อ Social ในการพัฒนาครู รวมถึงกรณีที่มีข้อจำกัด ต้องการความเร่งด่วนทั่วถึงและงบประมาณที่จำกัด เช่น การจัดอบรมผ่านระบบถ่ายทอดสดออนไลน์

3.8 จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

### 4. นโยบายด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ได้กำหนดนโยบายด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาและประเมินสมรรถนะ ผลงาน และ

ความประพฤติ เพื่อคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความเหมาะสมในการเลื่อนระดับ ตำแหน่ง/เปลี่ยนตำแหน่งใหม่ รวมทั้งสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการเรียนรู้ สามารถทำงานได้หลากหลาย และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการรับหน้าที่ใหม่ ๆ ในอนาคต เช่น การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะ การเปลี่ยนตำแหน่ง และสายงาน ฯลฯ

## 5. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ได้กำหนดให้มีนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว รวมถึง มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการแก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

5.1 มีการปรับปรุงทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในสำนักงานให้มีความร่มรื่น สะอาด สวยงาม จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม มีบรรยากาศที่ดี มีการรักษาความสะอาดทั้งภายในและภายนอกอาคารอย่างสม่ำเสมอ

5.2 จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีอุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ ทุกคน มีเครื่องสำเนาเอกสารไว้บริการที่เพียงพอ

5.3 ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน เช่น มีการเป่าเค้กวันเกิด การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ การเล่นกีฬา เป็นต้น

5.4 จัดให้มีเครื่องดื่ม เช่น น้ำดื่ม น้ำชา กาแฟ โอวัลติน อาหารว่าง ไว้บริการผู้มาปฏิบัติงาน และผู้มาติดต่อราชการ

5.5 จัดให้มี เวร – ยาม ดูแลรักษาสถานที่ราชการทั้งกลางวันและกลางคืน เพื่อเพิ่มความปลอดภัยแก่ชีวิตและทรัพย์สินของผู้มาปฏิบัติราชการและผู้มาติดต่อราชการ

## 6. นโยบายการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร

การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรเป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นงานขั้นแรกในการจัดคนเข้าทำงาน การสรรหาที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง ถ้าองค์กรสามารถสรรหา บุคคลผู้มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน สำหรับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัจจุบันสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู เป็นผู้ดำเนินการ สำหรับในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ดำเนินการดังนี้

6.1 เมื่อมีตำแหน่งข้าราชการว่างลงทุกกรณี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ดำเนินการแจ้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู พิจารณาดำเนินการสรรหาโดยวิธีการสอบคัดเลือก/แข่งขัน/ย้าย/โอน

6.2 ดำเนินการสรรหา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ที่อยู่ในอำนาจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงาน พร้อมประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไป หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร จากผู้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายเพื่อให้สามารถสรรหาและเลือกสรร ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

## 7. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ได้กำหนดนโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน การประเมิน ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคลากรในสังกัดทุกคนให้ได้การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เลื่อนขั้นค่าจ้าง เลื่อนค่าตอบแทน และต่อสัญญาจ้าง ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จึงมีนโยบาย ดังนี้

7.1 แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวทุกโครงการ ตามที่ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดทราบ พร้อมให้ข้าราชการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ประเมิน ตามภาระงานที่รับผิดชอบ นโยบาย ตัวชี้วัด จุดเน้น งานตามคำรับรองและงานประจำ

7.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทุกคน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยมีเอกสารการรายงานผลการปฏิบัติงานในรอบ 6 เดือน เพื่อประกอบการประเมินของผู้บังคับบัญชา

7.3 ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เพื่อยืนยันผลการประเมินก่อนเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณา กรณีมีผลการประเมินระดับปรับปรุงหรือระดับพอใช้ ให้แต่ละกลุ่มงานกำหนดแผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล โดยผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

7.4 แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมินทุกรายและประกาศยกย่องผู้มีผลการประเมินที่อยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรรายอื่น

7.5 ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวทุกโครงการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเป็นไปตามปฏิทินระยะเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยมีคณะกรรมการพิจารณา ระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา ก่อนนำเสนอผลการพิจารณาในส่วนของข้าราชการไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อขออนุมัติต่อ กศจ./อกศจ. หนองบัวลำภูต่อไป

7.6 ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวทุกโครงการในสังกัด เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

## 8. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ ส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย โดยให้ความสำคัญอย่างมากในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรเป็นข้าราชการที่ดี โดยสร้างความตระหนัก ปลูกจิตสำนึกในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และผู้มารับบริการ ดังนี้

8.1 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยต่อตนเอง โดยสร้างความตระหนักถึง ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ การประหยัด และเก็บออม การรักษาระเบียบวินัย และเคารพกฎหมาย การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน การมีความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

8.2 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ต่อหน่วยงาน และผู้ร่วมงาน ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวดเร็ว ขยัน ถูกต้อง ตรงต่อเวลา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ ดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างคุ้มค่าใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างประหยัด และที่สำคัญพึงละเว้นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

8.3 การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัยต่อผู้มาใช้บริการ ได้แก่ การให้ความเป็นธรรมต่อผู้มารับบริการด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติ มีความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ สุภาพอ่อนโยน ประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือและยอมรับแก่บุคคลทั่วไป ให้ข่าวสาร ให้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ทันเหตุการณ์ ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง และที่สำคัญคือละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด

8.4 มีการดำเนินงานตามโครงการเขตพื้นที่การศึกษาสุจริต เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณลักษณะสำคัญ ๕ ประการ อันได้แก่ มีทักษะกระบวนการคิด มีวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต อยู่อย่างพอเพียง และมีจิตสาธารณะ ทั้งนี้ ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จึงได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

(ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565)

จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565)

ลำดับที่	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	จำนวน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งที่มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง	รวม	
1	ครูผู้ช่วย		89	2	91	
2	ครู		362	5	367	
3	ครู	ครูชำนาญการ	120	8	128	
4	ครู	ครูชำนาญการพิเศษ	345	126	471	
5	รองผอ.สถานศึกษา	รองผอ.ชำนาญการ	3	11	14	
6	รองผอ.สถานศึกษา	รองผอ.ชำนาญการพิเศษ	9	1	10	
7	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.ชำนาญการ	2	15	17	
8	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.ชำนาญการพิเศษ	84	-	84	
9	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.เชี่ยวชาญ	1	-	1	
10	รองผอ. สพท.	รองผอ. สพท.ชำนาญการพิเศษ	3	2	5	
11	ผอ. สพท.	ผอ. สพท.เชี่ยวชาญ	1	-	1	
12	ศึกษานิเทศก์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	17	2	19	
13	ศึกษานิเทศก์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	2	-	2	

ลำดับที่	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	จำนวน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งที่มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง	รวม	
14	เจ้าพนักงานธุรการ		7	2	9	
15	นักจัดการงานทั่วไป		1	1	2	
16	นักประชาสัมพันธ์		-	1	1	
17	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	3	6	
18	นักวิชาการพัสดุ		2	-	2	
19	นักทรัพยากรบุคคล		5	2	7	
20	นิติกร		2	-	2	
21	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		3	1	4	
22	นักวิชาการคอมพิวเตอร์		-	-	-	
23	นักวิชาการศึกษา		4	1	5	
24	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		2	-	2	
25	ลูกจ้างประจำ		20	5	25	
26	พนักงานราชการ		91	-	91	
27	ลูกจ้างชั่วคราว (ทุกโครงการ)		171	4	175	

## 2. ผลการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

(ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565) มีดังนี้

เรื่องที่พิจารณา	จำนวน	
	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65	
	ครั้ง	ราย/อัตรา
1. งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
1.1 การจัดทำแผนอัตรากำลังตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565 จัดทำข้อมูล 10 มิถุนายน 2565 คิดคำนวณเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูให้เป็นปัจจุบัน ข้อมูลจำนวนครู วุฒิวิชาเอก	1	-
1.2 เกลี่ยัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน กรณีตำแหน่งว่าง	1	-
1.3 การย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนต่ำกว่าเกณฑ์	1	8
1.4 จัดทำกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	-
1.5 จัดทำข้อมูลตามยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ข้อมูลบัญชีรายละเอียดตำแหน่งว่างข้าราชการครูฯ ในสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และลูกจ้างประจำ ที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ส่ง สพฐ. และข้อมูลรายละเอียดเพื่อขอรับการจัดสรรคืน	1	
- ผู้บริหารสถานศึกษา		5
- ครูผู้สอน		62
- ศึกษานิเทศก์		2
- บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2)		-
- ลูกจ้างประจำ		-



เรื่องที่พิจารณา	จำนวน	
	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65	
	ครั้ง	ราย/อัตรา
2. การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
2.1 รายงานข้อมูลตำแหน่งว่าง และวิชาเอก ตามแผนอัตรากำลัง ในสถานศึกษา เพื่อใช้สำหรับบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย		
- ตำแหน่งว่าง	-	-
- บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้		
2.2 รายงานข้อมูลตำแหน่งว่าง เพื่อใช้บรรจุผู้ได้รับการคัดเลือก ตามโครงการผลิตครูพัฒนาท้องถิ่น ปี พ.ศ.2565 ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย		
- บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้	1	6
2.3 ประกาศตำแหน่งว่าง ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) เพื่อดำเนินการสรรหา รับย้าย หรือรับโอน	1	1
2.4 การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา อื่นตามมาตรา 38 ค.(2) จาก สพฐ.	-	-
2.5 การรับโอนข้าราชการอื่น มาดำรงตำแหน่งบุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2)	-	-
3. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
3.1 ตำแหน่งครู สายงานการสอน	2	30
3.2 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	2	21
3.3 ตำแหน่งศึกษานิเทศก์	-	-
3.4 ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2)	1	1
4. การดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งบุคลากร ทางการศึกษาอื่นมาตรา 38 ค. (2) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	2	2
5. แต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา	22	46
6. การประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู		
6.1 ตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินครูผู้ช่วย	2	46
6.2 อนุมัติผลการประเมินฯ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู	5	30

เรื่องที่พิจารณา	จำนวน	
	1 ต.ค. 64 - 30 ก.ย. 65	
	ครั้ง	ราย/อัตรา
7. การเสนอขออนุมัติผลการประเมินข้าราชการ เพื่อให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะ ให้ กศจ. พิจารณา และมีคำสั่งแต่งตั้งฯ	5	18
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ		
8.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	2	1,045
8.2 บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2)	2	23
8.3 ลูกจ้างประจำ	2	35
9. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ		
9.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	2	1,045
9.2 บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2)	2	23
9.3 ลูกจ้างประจำ	2	25
10. การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ	1	91
11. การออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
12. การออกจากราชการของลูกจ้างประจำ	-	-
14. การออกจากราชการของพนักงานราชการ	8	8
15. การออกจากราชการของลูกจ้างชั่วคราว (ทุกโครงการ)	-	-
16. การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ เพื่อเลื่อนค่าตอบแทนและต่อสัญญาจ้าง	-	-
17. การสรรหาพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวทุกโครงการกรณีลาออกในระหว่างปีงบประมาณ	-	-
17.1 พนักงานราชการ (ครูผู้สอน)	-	-
17.2 ลูกจ้างชั่วคราวตามโครงการอื่นๆ	-	-

เรื่องที่พิจารณา	จำนวน	
	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65	
	ครั้ง	ราย/อัตรา
18. งานตามภารกิจของกลุ่มบริหารงานบุคคล		
18.1 จัดทำเรื่องการออกหนังสือรับรอง	36	36
18.2 จัดทำเรื่องการขออนุญาตลาพัก/ลาป่วยของผู้อำนวยการสถานศึกษา	38	24
18.3 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เปลี่ยนแปลงประเภท การตรวจลงตรา (Visa) เป็น Non-B visa ให้แก่ ครูจ้างสอนชาวต่างชาติ	-	-
18.4 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ออกใบอนุญาตทำงาน ให้แก่ครูจ้างสอนชาวต่างชาติเพื่อนำไปแสดงต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัด	1	2
18.5 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์อยู่ต่อในราชอาณาจักรไทย เป็นการชั่วคราว ให้แก่ครูจ้างสอนชาวต่างชาติเพื่อนำไปยื่น ต่อผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	1	1
18.6 ออกบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ข้าราชการบำนาญ พนักงานราชการ	120	120
18.7 ให้บริการสำเนา ก.พ.7/ก.ค.ศ.16 แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	580	580

#### ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

##### ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ได้ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการสรรหาพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวโครงการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างเป็นธรรม และเป็นไปตามกำหนดเวลารวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่การดำเนินการมีข้อจำกัด และปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากผู้ปฏิบัติงาน กระบวนการ และระยะเวลา จึงทำให้การดำเนินงานยังไม่บรรลุเป้าหมาย ดังนี้

## ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. กระบวนการดำเนินงานการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาเพื่อบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย การโอน และการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดส่งรายละเอียดการดำเนินงานให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้ดำเนินการเสนอขออนุมัติหรือขอความเห็นชอบต่อ อศจ. และ กศจ. ตามลำดับ และการดำเนินการส่วนใหญ่มีความล่าช้าไม่เป็นไปตามกำหนดเวลาที่วางแผนไว้ มีตำแหน่งว่างต่อเนื่องเป็นเวลานานทำให้สถานศึกษาขาดแคลนบุคลากรที่จะไปปฏิบัติงานสอน ผู้เรียนขาดโอกาสในการเรียนรู้ เนื่องจากครูที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบนักเรียนหลายชั้นเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดแคลนบุคลากร

2. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกหน่วยงานการศึกษาจะต้องดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด แต่ในเรื่องของแนวปฏิบัติเป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัดที่จะต้องกำหนดรูปแบบให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่ในสภาพความเป็นจริงแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่ได้เสนอผลของการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนภายในจังหวัดไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

3. ด้วยโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการที่แต่ละส่วนราชการไม่ได้ขึ้นตรงต่อกัน ทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงาน ในสังกัดระดับจังหวัดไม่ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ขาดเอกภาพในการปฏิบัติงาน

4. หลักเกณฑ์การพิจารณาบริหารอัตรากำลัง (การเกลี้ยอัตรากำลัง) สายงานบริหารสถานศึกษาไม่มีความชัดเจน ซึ่งทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่สามารถพิจารณาดำเนินการได้

## ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บังคับบัญชาควรนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลกับคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (อศจ.) และคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) เพื่อติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้มีความรวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา และบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการติดตาม ทวงถาม และเร่งรัดการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้มีความรวดเร็วเพื่อประโยชน์แก่ราชการ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

2. การนำเสนอเกี่ยวกับการพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดควรกำหนดแนวทางในการพิจารณาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. ปรับปรุงโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการให้มีความชัดเจนในสายการบังคับบัญชา

4. ทำหนังสือหารือหลักเกณฑ์ที่ไม่มีความชัดเจนไปยัง ก.ค.ศ. และ สพฐ.

## คณะผู้จัดทำ

### คณะที่ปรึกษา

1. นายวรรณชัย บุสนาม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
2. นายธนศ ตรีพงษ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

### คณะทำงานรวบรวมข้อมูล

- |                               |                                |                 |
|-------------------------------|--------------------------------|-----------------|
| 1. นายชุมพล จงรัตน์กลาง       | ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล | หัวหน้าคณะทำงาน |
| 2. นายอักษร เทียนสี้อเจริญ    | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  | คณะทำงาน        |
| 3. สิบเอกประภักดิ์ รักษาภักดี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ       | คณะทำงาน        |
| 4. นางสาวกนกวรรณ ไชยเพชร      | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ     | คณะทำงาน        |
| 5. นางสาวณัฐารภรณ์ หนูกลาง    | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ     | คณะทำงาน        |
| 6. นางสาวจิตรลดา ศิริวงศ์     | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน    | คณะทำงาน        |
| 7. นางสาวธิดารัตน์ โคตรสุวรรณ | นักทรัพยากรบุคคล               | คณะทำงาน        |
| 8. นางสาวอนุสรรา จิตไธสง      | นักทรัพยากรบุคคล               | คณะทำงาน        |
| 9. นางสาวฉลลาลัย พันตรี       | พนักงานพิมพ์ดีด                | คณะทำงาน        |

