



รายงานผลการดำเนินงาน

ประจำปี ๒๕๖๕



กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

คำนำ

รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ นี้ กลุ่มบริหารงานบุคคล จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามภารกิจในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ต่อสาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับทราบถึงการปฏิบัติงานอันมีเป้าหมายที่สำคัญที่สุดคือประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มงานกลุ่มบริหารงานบุคคลและผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีจนเป็นผลให้รายงานฉบับนี้มีความสมบูรณ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ และหวังอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ หรือหากมีส่วนใดคลาดเคลื่อนจากข้อเท็จจริงกลุ่มบริหารงานบุคคลขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย และขอน้อมรับคำแนะนำอันมีประโยชน์ยิ่งต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล

ทำเนียบบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ตามภารกิจความรับผิดชอบ



นายเกษิ โครพันธ์

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

๑. กลุ่มงานธุรการ



นายภัลลรัตน์ ผิงบรรหาร

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

๒. กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง



นางประภาพร ทองจันทร์

หัวหน้ากลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และ
รักษาการผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา



นางณิชากร นาคแสง

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



นางสาวปัทมพร จจรัญญ

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



นางสาวอรวริญญา พะมุลิตา

พนักงานราชการ

๓. กลุ่มงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ



นางบุญเฟื่อง เค้ากล้า

หัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ



นางสาวเพ็ญเพ็ญ เต็มใจ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



นางสาวนิรดา พวงผกา
พนักงานราชการ

๔. กลุ่มงานสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง



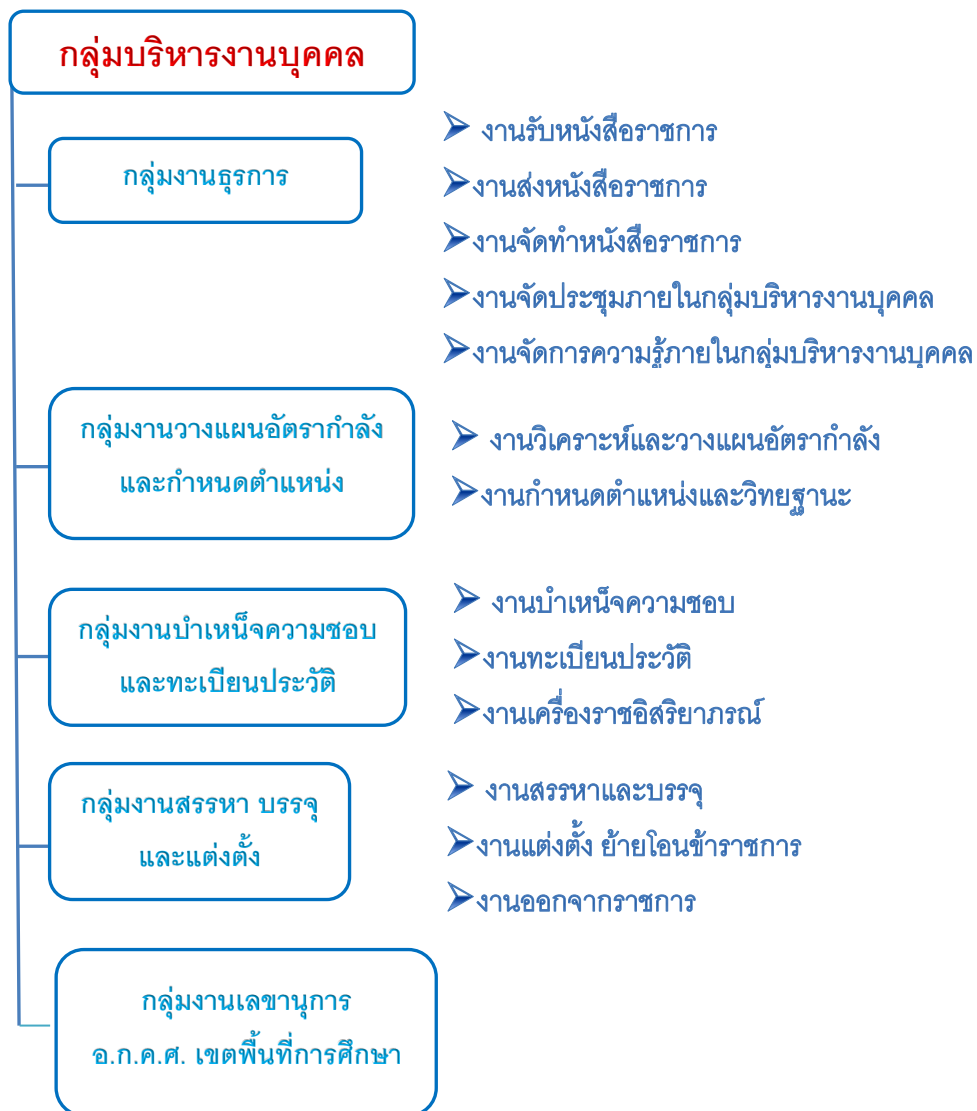
นางประภาพร หูทอง

หัวหน้ากลุ่มงานสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง



นางกฤษณา สุวรรณทอง
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ขอบเขตภารกิจความรับผิดชอบ



ข้อมูลอัตรากำลัง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒

| ตำแหน่ง | จำนวน (คน) |
|---|------------|
| ผอ.สพป. | ๑ |
| รอง ผอ.สพป. | ๓ |
| บุคลากรอื่นตาม ม. ๓๘ (๒) | ๓๘ |
| ศึกษานิเทศก์ | ๙ |
| ผู้บริหารสถานศึกษา | ๑๖๘ |
| รองผู้บริหารสถานศึกษา | ๑๐ |
| ครู | ๑,๖๙๔ |
| รวม | ๑,๙๒๓ |
| ลูกจ้างประจำ | ๔๐ |
| ลูกจ้างตำแหน่ง ครูวิฤต/SP๒ | - |
| ลูกจ้างตำแหน่ง บุคลากรวิทย์/คณิต | ๑๓ |
| พนักงานราชการ | ๑๐๙ |
| พี่เลี้ยงเด็กพิการ | ๑๐๒ |
| นักรการภารโรง | ๘๕ |
| ธุรการโรงเรียน | ๑๖๓ |
| รวม | ๕๑๒ |
| รวมทั้งสิ้น | ๒,๔๓๕ |
| (นักเรียน ๒๖,๙๓๔ คน/ห้องเรียน ๑,๙๕๓ ห้อง) | |

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิ.ย.๒๕๖๖)

วัฒนธรรมการปฏิบัติงาน

“ยึดสมรรถนะ ผลิตประโยชน์ โดดเด่นที่ผลงาน บริการเป็นเลิศ”

วิสัยทัศน์

กลุ่มบริหารงานบุคคล องค์กรแห่งคุณภาพด้านการสรรหา พัฒนา รักษา ส่งเสริมและสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้อยหลักธรรมาภิบาล เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

พันธกิจ

๑. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency-Based Recruitment and Selection)
๒. พัฒนาบุคลากร ระบบและมาตรฐานการปฏิบัติงานด้วยรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง
๓. ดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยการจัดสวัสดิการ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

เป้าหมาย

๑. สถานศึกษามีอัตรากำลังตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงานและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
๓. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ และได้รับสวัสดิการ สวัสดิภาพและการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสมกับวิชาชีพครู

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒ ดำเนินการ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

ก. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน แสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะ คุณสมบัติที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการที่ สพฐ. และ ก.ค.ศ.กำหนด และสรรหากคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยกำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ - ๕ ปี และ ๓ - ๑๐ ปี เพื่อใช้กำหนดโครงสร้างตามกรอบอัตรากำลัง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานราชการ ลูกจ้างรายเดือนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการเสียอัตรากำลังคนโดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๓ ของอัตราว่างพนักงานราชการและลูกจ้างรายเดือนที่ สพฐ.กำหนด

๑.๓ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก ความจำเป็น ความขาดแคลนของสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการเสียอัตรากำลังคนโดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๓ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๑.๔ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างรายเดือนจะดำเนินงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และแนวปฏิบัติที่ สพฐ. กำหนดโดยเคร่งครัดโดยจะประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒ และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานการศึกษาอื่น เพื่อสร้างโอกาสการรับรู้และเข้าถึงข้อมูลของประชาชนผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ การรับสมัครสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะดำเนินงานโดยยึดกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักธรรมาภิบาล หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และแนวปฏิบัติที่ สพฐ.กำหนดโดยเคร่งครัด ประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒ และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานการศึกษาอื่น เพื่อสร้างโอกาสการรับรู้และเข้าถึงข้อมูลของประชาชนผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖ การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ลูกจ้างรายเดือนจะสรรหาและเลือกสรรผู้แทนครู ผู้บริหารสถานศึกษาผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความรู้ ความสามารถเป็นคนดี คนเก่ง เป็นที่ยอมรับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อดำเนินงานการสรรหาและเลือกสรรให้เกิดความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และโปร่งใส

๑.๗ การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะสรรหาและเลือกสรรผู้แทนครู ผู้บริหารสถานศึกษาผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี คนเก่ง เป็นที่ยอมรับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์ แต่งตั้งเป็นกรรมการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒ ดำเนินการวางแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ครอบคลุมภารกิจ และเตรียมความพร้อมเพื่อการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีคุณภาพ คุณธรรมและคุณประโยชน์ โดยการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานและสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคคลในหน่วยงานการศึกษา

๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งสายงาน

๒.๓ สร้างคู่มือการปฏิบัติงานในรายตำแหน่ง บทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงาน เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๒.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้เป็นระบบพัฒนาบุคคลในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS)

๒.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA) จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ สพฐ. และ ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๖ จัดทำ และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีตามโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๗ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒ ดำเนินงานโดยการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัดประจำปี เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการลูกจ้างรายเดือนที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร โดยกำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้หน่วยงานการศึกษาในสังกัดและหน่วยงานอื่นผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒

๓.๒ จัดทำ และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมุ่งเน้นพัฒนาทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการทำงาน ๒) ด้านส่วนตัว ๓) ด้านสังคม ๔) เศรษฐกิจ

๓.๓ กำหนดจัดกิจกรรมกีฬาเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๓.๔ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรในสังกัดรับทราบ
(การแจ้งหลักเกณฑ์และการสำรวจคุณสมบัติของบุคลากรทางการศึกษา)

๓.๕ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ HRMS ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย
(ข้อมูลระบบ HRMS)

๓.๖ จัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติ และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
เช่น การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การจัดพิธีมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี และการมอบรางวัล
ตามกิจกรรม ต่าง ๆ

๓.๗ ดำเนินการเร่งรัดการประเมินบุคคลเพื่อให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การประเมิน
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ และเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรเป็นไปตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการและ ตามที่ระเบียบราชการกำหนด

๓.๘ ควบคุม กำกับ ดูแลให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ
และผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ แนวปฏิบัติที่ ก.ค.ศ.และ สพฐ.
กำหนด เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเป็นไป
อย่างบริสุทธิ์ โปร่งใสเป็นธรรมและตามช่วงเวลาที่กำหนด รวมถึงกำกับดูแลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างราย
เดือน เพื่อการต่อสัญญาจ้างให้เป็นไปตามแนวทางที่ สพฐ. กำหนด

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒ โดยทุกหน่วยงานการศึกษาในสังกัด
ร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบแจ้งให้บุคลากรทางการศึกษาเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้าน
การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติ
ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวล
มาตรฐานวิชาชีพ จริยธรรมข้าราชการ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด หรือส่อไปในทางทุจริต ประพฤติมิชอบให้
รายงานผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒ ทราบโดยเร็ว

๔.๒ การดำเนินการเพื่อการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือ การประเมิน
เพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะจะยึดถือความเป็นผู้มีวินัย จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ความรู้ความสามารถและผลที่เกิด
จากการปฏิบัติงาน รวมถึงประโยชน์ที่ข้าราชการจะได้รับเป็นหลักในการดำเนินงาน และแจ้งให้ข้าราชการในสังกัด สามารถ
เข้าถึงข้อมูล และมีโอกาสได้โดยเท่าเทียมกัน

๔.๓ ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมโครงการจิตอาสา
“ทำดีด้วยหัวใจ” และรวมกิจกรรมสาธารณะอื่น ๆ ของชุมชนและหน่วยงานในพื้นที่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ (การทอดผ้าป่า ทอดกฐิน กิจกรรมสาธารณะ)

ผลการดำเนินงานปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๑. ผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕

| ที่ | เรื่องที่ทำเนิการ | จำนวนคน/ อัตรา/ครั้ง | หมายเหตุ |
|-----|---|---------------------------|----------|
| ๑ | การบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา - ผอ.สพท. - รอง ผอ.สพท. - ศึกษานิเทศก์ - ผู้บริหารสถานศึกษา - รองผู้บริหารสถานศึกษา - ครูผู้ช่วย | ๑ ๑ ๑๓๐ | |
| ๒ | การย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา - ผอ.สพท. - รอง ผอ.สพท. - ศึกษานิเทศก์ - ผู้บริหารสถานศึกษา - รองผู้บริหารสถานศึกษา - ครู | ๑ ๓๕ ๗๑ | |
| ๓ | การแต่งตั้งครูผู้ช่วยเป็น ครู | ๑๖๙ | |
| ๔ | การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม | ๑๓๐ | |
| ๕ | การลาออกจากราชการ | ๓ | |
| ๖ | กำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) | - | |
| ๗ | การไป - มาช่วยราชการ | ๓ | |
| ๘ | การจัดทำทะเบียนประวัติ ขรก. ให้เป็นปัจจุบัน | ๑,๘๒๗ | |
| ๙ | การเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ ครั้งที่ ๒ | ๓,๘๖๗ | |
| ๑๐ | การให้บริการสำเนาทะเบียนประวัติ | ๑,๒๑๔ | |
| ๑๑ | การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ | ๑๐๑ | |
| ๑๒ | การจัดทำสัญญาจ้างพนักงานราชการและลูกจ้าง | | |

ผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ต่อ)

| ที่ | เรื่องดำเนินการ | จำนวน คน/อัตรา/ครั้ง | หมายเหตุ |
|-----|--|--|----------|
| ๑๓ | การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหรือเลื่อนวิทยฐานะ - ชำนาญการ - ชำนาญการพิเศษ - เชี่ยวชาญ | ๑๗ ๑๐ | |
| ๑๔ | การบริหารอัตรากำลังโดยการเกลี่ยจากโรงเรียนที่เกินเกณฑ์ไปกำหนดในโรงเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ - ครู - พนักงานราชการ/อัตราจ้าง - ครูรายเดือนแก้ไขปัญหาสถานศึกษาขาดแคลนครูชั้นวิฤติ - บุคลากรวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ - ชุกรการโรงเรียน (๑๕,๐๐๐) - ชุกรการโรงเรียน (๙,๐๐๐) - พี่เลี้ยงเด็กพิการ - นักการภารโรง - บุคลากรในสำนักงาน - อัตราจ้างเหมาบริการ งบ สพป.สร.๒ | ๑๐๙ ๓๐ ๑๓ ๖๙ ๙๔ ๑๐๒ ๘๕ ๔ ๖ | |
| ๑๕ | การจัดสรรอัตรากำลังให้สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ | | |
| ๑๖ | การประชุม ออกศจ./กศจ.สุรินทร์ /คณะละ/ครั้ง | ๘ | |
| ๑๗ | การทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ | ๑,๒๑๔ | |
| ๑๘ | การทำหนังสือรับรองการเป็นข้าราชการ | ๑๐๐ | |

หมายเหตุ.- สรุปข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

สรุปงบหน้าโครงการกลุ่มบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

| ที่ | ชื่อโครงการ | งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร | การดำเนินการ | | | | รวม งบประมาณ ที่ใช้ไป | งบประมาณ คงเหลือ | ผู้รับผิดชอบโครงการ | หมายเหตุ |
|-----|---|-----------------------------|--------------|-----------|--------------|-------------|-----------------------------|---------------------|-------------------------|--|
| | | | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 | | | | |
| | | | ค.ค. ๕.๖4 | ม.ค. ๕.๖5 | เม.ย-มิ.ย.๖5 | ก.ค. ก.ย.๖5 | | | | |
| 1 | การประชุมชี้แจงแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการแต่งกายประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา | 30,000.00 | - | - | 24,640.00 | - | 24,640.00 | 5,360.00 | นางสาวพิชญ์เพ็ญ เติมิ่ง | ขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ โครงการ การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพฯ 30000-24640 = 5360 บาท |
| 2 | ประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา(ว10/2564) | 20,000.00 | 4,921.60 | - | - | - | 4,921.60 | 15,078.40 | นางประภาพร ทองจันทร์ | ดำเนินประชุม ชี้แจงผู้บริหาร 20000-4921.60=15078.4 บาท |
| 3 | การประชุมคณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์หรือคจ.สุรินทร์) และคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์ (กคจ.สุรินทร์) | 10,000.00 | - | - | - | - | - | 10,000.00 | นางกฤษณา สุวรรณทอง | เสนอของบประมาณ ยังไม่ได้ดำเนินการ |
| 4 | การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | 35,000.00 | 22,594.00 | 5,776.00 | - | - | 28,370.00 | 6,630.00 | นางกฤษณา สุวรรณทอง | 1.ประเมิน รอง ผอ.สพท.+ รอง ผอ.ร.ร. 4 ราย 17-19 พ.ย.64 เป็นเงิน 12,416 บาท 2.ชี้วัดคู่ประเมิน รอง ผอ.สพท.(รองเทวิน) 10178 3.ประเมิน ผอ.ร.ร.+รอง ผอ.ร.ร. 14 ราย 10-11 ก.พ. 65 เป็นเงิน 5,776 บาท |
| 5 | ยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สพป.สุรินทร์ เขต 2 1. พัฒนา 38 ค.(2) จ.ยโสธร เขต 1 2. พัฒนาผู้บริหาร (ท่าน ดร.อนันต์ พันนึก) | 40,000.00 | - | 15,540.00 | 24,460.00 | - | 40,000.00 | - | นางกฤษณา สุวรรณทอง | 1. พัฒนา 38 ค(2) ยโสธร เขต 1 7 มกราคม 65 2. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา 8 เมษายน 2565 24460+ โครงการเครื่องราชฯ 24640 = 49100 บาท |

สรุปงบหน้าโครงการกลุ่มบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

| ที่ | ชื่อโครงการ | งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร | การดำเนินการ | | | | รวม งบประมาณ ที่ใช้ไป | งบประมาณ คงเหลือ | ผู้รับผิดชอบโครงการ | หมายเหตุ |
|-----|---|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------|-----------------------------|---------------------|----------------------|---|
| | | | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 | | | | |
| | | | ค.ค. ธ.ค.64 | ม.ค. มี.ค.65 | เม.ย.-มิ.ย.65 | ก.ค. ก.ย.65 | | | | |
| 6 | การอบรมเชิงปฏิบัติการครูผู้ช่วย | 45,000.00 | - | - | 45,000.00 | - | 45,000.00 | - | นางประภาพร ทองจันทร์ | ดำเนินการแล้ว ณ บ้านสวนคุณตาฯ จ.อุบล มี.ย.65 |
| 7 | โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) 18 -20 พ.ค. 65 ณ สพป.จันทบุรี เขต 2 | 175,000.00 | - | - | 138,890.00 | 28,000.00 | 166,890.00 | 8,110.00 | นางประภาพร ทองจันทร์ | 50000 จาก รร.สุจริต 75000 จาก เขตสุจริต 50000 จาก โครงการ สน. (ค่าใช้จ่าย 93090 + ค่ารถ 45000+ป้าย 800) - แปรแปลงโครงการลูกจ้าง 28000 |
| 8 | โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ 26-28 พฤษภาคม 2565 สพป.สุรินทร์ เขต 2/แม่วรรณมา จ.จันทบุรี | 32,350.00 | - | - | 32,350.00 | - | 32,350.00 | - | | ค่าอาหาร 23500 ค่าอาหารว่าง 7050 ค่าวิทยากร 1800 |
| 9 | โครงการพัฒนาลูกจ้างประจำ 4-5 สิงหาคม 2565 สพป.สุรินทร์ เขต 2/มุกดาหาร | 43,078.40 | - | - | - | 43,078.40 | 43,078.40 | - | นางประภาพร ทองจันทร์ | โครงการ PA 15078.40 โครงการโรงเรียนสุจริต 28000 |
| | รวมงบประมาณ | 430,428.40 | 27,515.60 | 21,316.00 | 265,340.00 | 71,078.40 | 385,250.00 | 45,178.40 | | |

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การจัดทำรายงานการบริหารงานบุคคล ฉบับนี้ เป็นการจักระบบการรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ สามารถนำข้อมูลจากรายงานฉบับนี้ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการ รักษาความเป็นธรรม รักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคล โดยปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒ ดังนี้

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มอบนโยบายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ดำเนินงานด้วยหลักธรรมาภิบาลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๒. หลักการมีส่วนร่วม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒ ดำเนินการบริหารงานบุคคลพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในภารกิจงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม เช่น การมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ทรงคุณวุฒิ ลูกจ้าง และภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมประเมินผล การปฏิบัติงาน

๓. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหารงานบุคคลโดยเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลง ด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ

๔. การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรโดยรวม

ปัญหา และอุปสรรค

๑. ขาดนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคคลที่ชัดเจน
๒. ขาดเทคนิควิธีการพัฒนาบุคคลที่ถูกต้องทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กร
๓. ขาดการยอมรับความสำคัญของการพัฒนาบุคคล
๔. ขาดสิ่งจูงใจในการพัฒนาบุคคล สิ่งที่จะทำให้บุคคลมองเห็นความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับ
๕. ขาดทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอในการพัฒนาบุคคล ทั้งงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์
๖. ความก้าวหน้าในวิชาชีพมักจะกำหนดได้ในสายวิชาชีพเฉพาะทางบางอย่างเท่านั้น
๗. การเปลี่ยนผ่านผู้ปฏิบัติงาน จากการโยกย้าย ลาออก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดประสบการณ์ในการทำงาน

เนื่องจากอายุราชการน้อย และขาดความเชี่ยวชาญในงานส่งผลต่อองค์ความรู้ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความยุ่งยาก ซับซ้อน และมีกฎหมาย ข้อระเบียบที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก อีกทั้งการทำงานตามนโยบายเร่งด่วน ๆ ทำให้มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และต้องปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย และรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะ

๑. เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ และสอดคล้องกับนโยบายและภาระงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ควรจัดการอบรมพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด ได้รับการอบรมรูปแบบ On-site และรูปแบบ Online รวมถึงประชาสัมพันธ์การอบรมจากหน่วยงานในสังกัดและนอกสังกัด

๒. การบำรุงรักษาบุคคล เช่น บุคคลมีขวัญและความจงรักภักดีต่อองค์กร องค์กรสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมการรักษาบุคคล คือการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับผลงาน ให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบ

๓. การบริหารความก้าวหน้าทางสายอาชีพ ทุกตำแหน่งในองค์กรนั้นสามารถที่จะก้าวหน้าทางอาชีพได้

๔. ควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรทางด้านทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดอบรมเฉพาะในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จัดกำลังคนที่เหมาะสมและระบุด่วนในการทำงานทดแทน เช่นจัดให้มีการทำงานคู่ขนานกันจนกว่าจะทำงานทดแทนกันได้

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

๑. นายประยงค์ เลาลักษณ์จรรยา
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒
๒. นายประเสริฐศักดิ์ เทินไธสง
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒

ผู้จัดทำ

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| ๑. นายเกษิ โศตรพันธ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๒. นางประภาพร ทองจันทร์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๓. นางบุญเฟื่อง เค้ากล้า | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๔. นางประภาพร หูทอง | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๕. นางสาวเพียงเพ็ญ เต็มใจ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๖. นางกฤษณา สุวรรณทอง | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๗. นางณิชากร นาคแสง | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๘. นางสาวปัทมพร จรจรรย์ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๙. นายกัลยรัตน์ ผึ้งบรรหาร | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน |
| ๑๐. นางสาวนिरดา พวงผกา | พนักงานราชการ |
| ๑๑. นางสาวอรวรรณวิญา พะมุลิตา | พนักงานราชการ |

ออกแบบปก / รูปเล่ม

นายเกษิ โศตรพันธ์ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล