

## การดำเนินงานและผลการดำเนินงาน ตามอำนาจและหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ดำเนินงานและมีผลการดำเนินงาน ตามอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

1. พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบาย การบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. เสนอความเห็นการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ให้ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น
3. เสนอความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ให้ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น
4. เสนอความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติฯ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ให้ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น
5. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรมการจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
6. กำกับ ดูแลติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
7. จัดทำพัฒนามาตรฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน หน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
8. จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน หน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
9. พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา
10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ.มอบหมาย

โดยในปีงบประมาณ 2561 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้ใช้มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นทิศทางการดำเนินงาน ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ดังนี้

## 2.1 การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

### 2.1.1 นโยบายทั่วไป

2.1.1.1 การปฏิบัติงานหรือการบริหารงานในเรื่องใดที่สามารถกำหนดเป็นปฏิทินได้ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ดำเนินการ

2.1.1.2 สนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีปฏิทินการปฏิบัติงานตลอดจนดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ทราบวัน เวลา ในการดำเนินการ

2.1.1.3 บริหารนโยบายตามบทบาทและหน้าที่โดยเน้นความถูกต้องตามระเบียบกฎหมายหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด รวดเร็วตรงเวลา เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

2.1.1.4 ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานในอำนาจและหน้าที่ตามความเหมาะสมแห่งวาระและโอกาส

### 2.1.2 นโยบายการบริหารงานบุคคล

2.1.2.1 เร่งรัด ติดตามและตรวจสอบการจัดทำข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้ง ตลอดจนการเกลี่ยอัตรากำลังให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเป็นธรรม

2.1.2.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และความต้องการ

2.1.2.3 สร้างหลักเกณฑ์การเกลี่ยอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่ง มีอัตรากำลังในสัดส่วนที่ใกล้เคียง เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษา

2.1.2.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าทางวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะทุกตำแหน่ง

2.1.2.5 กำกับ ติดตาม การประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

2.1.2.6 ให้มีการสร้างหลักเกณฑ์การย้าย การคัดเลือก วิธีการและหลักสูตรในการคัดเลือกบุคคลหรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งต่างๆ ด้วยความบริสุทธิ์และเป็นธรรม ตลอดจนให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

2.1.2.7 ให้มีการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งต่าง ๆ มีความเหมาะสมและเป็นธรรม

2.1.2.8 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ได้ถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำ

2.1.2.9 กำกับและติดตามให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จัดส่งเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการพิจารณาเรื่องการเดินทางวินัย ออกจากราชการ อุทธรณ์ และร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ดำเนินการ เว้นแต่มีข้อยกเว้นอื่น โดยคำนึงถึงการคุ้มครองพยานบุคคลและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

2.1.2.10 กำกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และพัฒนาวิชาชีพและจรรยาบรรณข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสริมสร้างขวัญกำลังใจตลอดจนยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.2.11 กำหนดนโยบายอื่นเพื่อเพิ่มเติมหรือแก้ไขนโยบายนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบและหลักเกณฑ์ที่แก้ไขเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสถานการณ์

2.1.2.12 กำกับ ติดตามการจัดทำรายงานการบริหารงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการแก้ปัญหาปรับปรุง วางแผนและพัฒนางานให้เกิดประโยชน์กับบุคลากรและหน่วยงาน รวมทั้งจัดซื้อจัดจ้างในหน่วยงาน

เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นปัจจัยหลักและเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานตามภารกิจที่จะนำความสำเร็จมาสู่หน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มบริหารงานบุคคล ถือเป็นตัวแปรสำคัญของความสำเร็จในการแปลงนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ด้วยการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นมืออาชีพ ดังนั้น ในปีงบประมาณ 2561 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จึงได้กำหนดนโยบาย ในการดำเนินการบริหารงานบุคคล ด้วยการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาและใช้กระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามรายละเอียดตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

#### **ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารอัตรากำลัง ครู และบุคลากรทางการศึกษา**

1. มีระบบข้อมูลสารสนเทศในด้านอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. มีการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. มีมาตรการในการแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. มีการดำเนินการที่ส่งผลให้สถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนลดลง

#### **ตัวบ่งชี้ที่ 2 กระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา**

**และส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา** รายละเอียดดังนี้

1. มีระบบข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. มีแผนปฏิบัติการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายและตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
3. มีวิธีการหรือรูปแบบ ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็น
4. มีการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนกลยุทธ์สู่การเป็นมืออาชีพ

### ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผลที่ได้รับจากการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถตามสมรรถนะสำคัญ ตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนา ได้นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปฏิบัติตามภารกิจให้เกิดผลเป็นรูปธรรม
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีผลงานหรือนวัตกรรมที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในวิชาชีพ เป็นแบบอย่างและเป็นที่ยอมรับ
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ซึ่งการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีผลที่ได้รับจากการดำเนินนโยบายที่ได้กำหนดไว้ โดยได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง เกลี่ยอัตรากำลังโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งให้ความเห็นชอบในการกำหนดวิชาเอกในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูของสถานศึกษา ในรอบปีงบประมาณ 2561 ที่ผ่านมา ดังนี้

เรื่องที่พิจารณา	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
1. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
1.1 การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครู	2		5
2. การให้ข้าราชการครูมีวิทยฐานะชำนาญการ	6		10
3. การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	6		20
4. การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ	3		3
5. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
5.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา	2		30
5.2 การย้ายข้าราชการสายงานการสอน	1		39

จากการดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดไว้ ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้นำวงจรคุณภาพ (PDCA) ของ เดมิ่ง มาประยุกต์ใช้ ดังนี้

- 1) การวางแผน (PLAN) ด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการ/กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- 2) การปฏิบัติตามแผน (DO) ด้วยการแจ้งสำรวจอัตรากำลัง ปี 2560 - 2561 ของทุกโรงเรียนในสังกัด และเมื่อ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แจ้งจัดสรรอัตรากำลังหรือคืนอัตรากำลังให้เขตพื้นที่ เจ้าหน้าที่จะดำเนินการบริหารอัตรากำลังตามเงื่อนไขทันที โดยนำเสนอขออนุมัติใช้อัตรากำลังต่อ ศรช.ขอนแก่น และสามารถดำเนินการบริหารอัตรากำลังและเกลี่ยอัตรากำลังต่อไป

3) การรวบรวมหลักฐานและตรวจสอบ ( CHECK ) ด้วยการตรวจสอบข้อมูลที่โรงเรียนกรอกแบบสำรวจข้อมูล/วิเคราะห์อัตรากำลังเป็นรายโรง

4) การปรับปรุงข้อมูล/จัดทำรูปเล่มเอกสาร ( ACT ) ด้วยการการจัดทำข้อมูลสารสนเทศให้มีความครบถ้วนและพร้อมใช้ เพื่อเป็นฐานในการบริหารอัตรากำลังให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด และรายงานการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ 2561

ภายใต้การบริหารอัตรากำลังตามกรอบและทิศทางของแผนพัฒนาอัตรากำลัง ทำให้ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ขาดแคลนอัตรากำลังลดลงเป็นลำดับ ดังนี้

อัตรากำลัง / ปี	ขาด / โรง	เกิน /โรง	พอดี /โรง
2560	-74/45	51/33	84
2561	-124/74	55/34	50
2561	-142/86	33/21	51

## 2.2 การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้ดำเนินการสรรหา โดยมีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, การตัดโอนตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน, การขอกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในรอบปีงบประมาณ 2561 ที่ผ่านมา ดังนี้

กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เรื่องที่พิจารณา	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
1. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1		3
2. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
2.1 ข้าราชการครูสายผู้สอน	2		30
2.2 ข้าราชการครูสายงานบริหารสถานศึกษา	1		39
2.3 การย้ายตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2)	2		4
3. การขอกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	0		0

## 2.3 การให้ความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ให้ความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้พิจารณา ให้ความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา หน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและงานทะเบียนประวัติ เรื่องที่พิจารณา	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
1. เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1		1,621

#### 2.4 การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การเกษียณอายุราชการ

พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ ดังนี้

กลุ่มงานวินัยและนิติการ เรื่องที่พิจารณา	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
1. พิจารณาเห็นชอบ เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์บุคลากรทางการศึกษา			
- การดำเนินคดีปกครอง (การร้องทุกข์)	3		3
- การดำเนินการทางวินัย			
2. พิจารณาเห็นชอบเกี่ยวกับการดำเนินการการเกษียณอายุราชการ			
2.1 เกษียณอายุราชการ	1	1	126

#### 2.5 การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา เสริมสร้างขวัญกำลังใจ การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติ

##### ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ได้ดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ดังนี้

เรื่องที่พิจารณา	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
1. การให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะ			
1.1 ครูชำนาญการ	6		10
1.2 ครูชำนาญการพิเศษ	6		20
1.3 ครูเชี่ยวชาญ	3		3
2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา	1		1,621

นอกจากนี้ในปีงบประมาณ 2561 ได้ดำเนินการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (1) (2) ตามกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

### **กิจกรรมที่ 1 โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ**

ประกอบด้วย 6 กิจกรรมย่อย ดังนี้

**กิจกรรมที่ 1.1** โครงการคืนครูให้นักเรียน โดยลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็นและจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนการสอนให้เพียงพอ โดยใช้มาตรการย้าย การตัดโอนและการเกลี้ยอัตรากำลัง

**ผลการดำเนินงาน** ได้พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล เช่น ข้อมูล P-bec , ข้อมูล 10 มิถุนายน และข้อมูล HRMS ได้ครบสมบูรณ์

**กิจกรรมที่ 1.2** การจัดทำรายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

**ผลการดำเนินงาน** จัดทำรายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเผยแพร่ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกเขต

**กิจกรรมที่ 1.3** การจัดทำแผนอัตรากำลังครู โดยใช้มาตรการ การคัดเลือก การสรรหา การย้าย การตัดโอน และการเกลี้ยอัตรากำลัง

**ผลการดำเนินงาน** ได้จัดทำฐานข้อมูลการย้ายข้าราชการครูสายผู้สอนและสายผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 138 คน

**กิจกรรมที่ 1.4** การประชุมการประเมินครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการเลื่อนเงินเดือน

**ผลการดำเนินงาน** ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาปีงบประมาณละ 2 ครั้ง (1 เมษายน และ 1 ตุลาคม) และได้พัฒนาระบบการเลื่อนเงินเดือนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ครบทุกขั้นตอนครบ 100 % พัฒนาและปรับปรุงระบบ ก.ค.ศ.16 โดยใช้ระบบ Munti-User ครบ 100 %

**กิจกรรมที่ 1.5** การสอบคัดเลือก

1.5.1 การสอบครูผู้ช่วยตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือเหตุพิเศษตาม ว.16 /2557 (ว12 เดิม)

1.5.2 การสอบคัดเลือกธุรการในโรงเรียนตามโครงการคืนครูให้นักเรียน

**ผลการดำเนินงาน** ดำเนินการสอบครูผู้ช่วยตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือเหตุพิเศษตาม ว.16 /2557 (ว12 เดิม) มีอัตราว่างที่จะบรรจุจำนวน 10 อัตรา โดยได้ดำเนินการครบถ้วนตามกระบวนการและหลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการรอคำสั่งจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**กิจกรรมที่ 1.6** การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
แก่ผู้เกษียณอายุราชการปีงบประมาณ 2561

**ผลการดำเนินงาน** จัดประชุมสัมมนาเสริมสร้างความรู้และคุณภาพชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ  
จำนวน 144 คน มีผู้เข้าร่วมโครงการ 144 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนมีขวัญกำลังใจและเตรียม  
ความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการ โดยได้ทำกิจกรรมการปัจฉิมนิเทศ ทำบุญตักบาตร พิธีบายศรีสู่ขวัญ  
และมอบเกียรติบัตรและของที่ระลึก เป็นการสร้างขวัญกำลังใจยกย่องเชิดชูเกียรติ และอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรม  
ประเพณีอันดีงาม ผู้เกษียณเกิดความภาคภูมิใจข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมแสดงคารวะมุขิตาจิต

## 2.6 การจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ได้จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ดังนี้

เรื่องที่ทำ	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
1. ฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(พ.ศ. 2561-2564)	1		1,538
2. แผนพัฒนาอัตรากำลัง 3 ปี	1		1,538

## 2.7 การจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน  
หน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

เรื่องที่ทำ	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
1. จัดทำรายงานประจำปีงบประมาณ 2561 การบริหารงานบุคคล	1		1,538

## 2.8 การพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ไม่มีเรื่องที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของ  
ของหน่วยงาน นำเสนอศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

## 2.9 การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.นี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

ในปีงบประมาณ 2561 ก.ค.ศ.ไม่ได้มอบหมายให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น  
เขต 1 ปฏิบัติหน้าที่อื่น หรือกฎหมายอื่นตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
พ.ศ. 2547



## สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

### 3.1 สรุปผลการดำเนินงาน

เนื่องจากการจัดทำรายงานการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2561 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จัดทำขึ้น ภายใต้บทบาทตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 23 ข้อ (8) ที่กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา เพื่อเป็นการจัดระบบการรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่สามารถนำข้อมูลสารสนเทศจากรายงานฉบับนี้ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการ รักษาความเป็นธรรม รักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคล และพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสรุปได้ดังนี้

#### 3.1.1 เชิงปริมาณ

ปีงบประมาณ 2561 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีผลการดำเนินงาน เชิงปริมาณ สรุปได้ดังนี้

ลำดับ ที่	เรื่องที่พิจารณา	จำนวน		
		ครั้ง	เรื่อง	ราย
1	การให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะ			
	1.1 ครูชำนาญการ	6		10
	1.2 ครูชำนาญการพิเศษ	6		20
	1.3 ครูเชี่ยวชาญ	3		3
2	การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2		8
3	การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1		1,621
4	การพิจารณาดำเนินการทางวินัย			
	- การร้องทุกข์	3		3
	- การดำเนินการทางวินัย			
5	การเลื่อนและแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2)	2		3
6	การออกจากราชการเนื่องจากเกษียณอายุราชการ	1		126
7	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2		30
	7.1 ข้าราชการครูสายผู้สอน			
	7.2 ข้าราชการครูสายงานบริหารสถานศึกษา	1		39
8	การให้ครูผู้ช่วยที่ผ่านการพัฒนาอย่างเข้มดำรงค์ตำแหน่งครู			
9	แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ	12		30

### 3.1.2 เชิงคุณภาพ

ปีงบประมาณ 2561 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้ดำเนินการบริหารงานบุคคล ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล กล่าวคือ ได้ดำเนินการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นมืออาชีพ ซึ่งได้ดำเนินการตาม กฎหมาย กฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติ ของ ก.ค.ศ.อย่างเคร่งครัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สรุปเป็นเชิงคุณภาพ ดังนี้

#### 3.1.2.1 การบริหารอัตรากำลัง ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้ดำเนินการ

- 1) จัดระบบข้อมูลสารสนเทศในด้านอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2) มีและใช้แผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารอัตรากำลัง
- 3) กำหนดมาตรการในการแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่งผลให้สถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนลดลง

3.1.2.2 ใช้กระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้ดำเนินการ :-

- 1) จัดระบบข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2) ใช้รูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายและตอบสนอง

ต่อความต้องการจำเป็นของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา สู่ความเป็นมืออาชีพ

#### 3.1.2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ มีความก้าวหน้า

ทางด้านวิชาการ และได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะสำคัญในการที่จะเติบโตเป็นพลเมืองที่ดี นับเป็นการปูพื้นฐานที่ดีสำหรับนักเรียนที่จะประกอบอาชีพในอนาคต

## 3.2 อภิปรายผล

ดังได้กล่าวแล้ว เพื่อเป็นการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สถานศึกษา และผู้สนใจข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สามารถนำข้อมูลสารสนเทศจากรายงานฉบับนี้ ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการ รักษาความเป็นธรรม รักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคล และพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจากผลการดำเนินงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.2.1 การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบาย การบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด สามารถกำหนดได้ทั้งนโยบายทั่วไปและนโยบายการบริหารงานบุคคล และได้แปลงนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ด้วยการจัดทำแผนอัตรากำลัง เกลี่ยอัตรากำลังโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การวางแผน กำหนดเวลาการทำงานตามกิจกรรมการบริหารงานบุคคล รวมทั้งให้ความเห็นชอบในการกำหนดวิชาเอกในการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการครูของสถานศึกษาบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นมืออาชีพ

3.2.2 การให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ระเบียบ กฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ปฏิบัติการสรรหาบุคคลถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.2.3 การให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ดำเนินการนำเสนอ ประเด็นการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งนำเสนอทำได้ชัดเจน สามารถประสานและทำความเข้าใจได้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และได้ดำเนินการเป็นธรรม ตามระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล โดยไม่มีข้อร้องเรียน

3.2.4 การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การเกษียณอายุราชการ ได้พิจารณาการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ได้ถูกต้องตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ

3.2.5 การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา เสริมสร้างขวัญกำลังใจ การจัดสวัสดิการและการยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้ร่วมกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา เสริมสร้างขวัญกำลังใจ การจัดสวัสดิการและการยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังรายละเอียดที่ปรากฏ ในส่วนที่ 2

3.2.6 การกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ดำเนินการกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล ตลอดปีงบประมาณ 2561 ซึ่งไม่มีข้อร้องเรียนใดๆ

3.2.7 การจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกรอบและทิศทางการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล

3.2.8 การจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต1 ดังปรากฏในรายงานฉบับนี้

3.2.9 การพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงาน

3.2.10 การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.นี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมายใน ปีงบประมาณ 2561 ก.ค.ศ.ไม่ได้มอบหมายให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปฏิบัติหน้าที่อื่น หรือกฎหมายอื่นตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

### 3.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.3.1 การสรรหาและคัดเลือกบุคคล ตามคุณสมบัติและสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการ (Recruitment and selection) ในสายงานหรือตำแหน่งต่างๆ นั้น ควรใช้องค์ประกอบของสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาได้ว่า บุคคลที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่างๆ ควรจะมี คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะอย่างไร ระดับไหนถึงจะเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ และควรมีการชี้แจง ทำความเข้าใจ ถึงหลักเกณฑ์ วิธีการ สรรหาและคัดเลือก กับผู้ที่มีความประสงค์ที่จะรับการสรรหาหรือคัดเลือกด้วย

สำหรับการสรรหาและคัดเลือกบุคคล เพื่อย้ายให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ควรใช้ข้อมูลด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) จาก 3 องค์คณะบุคคล ได้แก่ 1) คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา 2) คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา 3) คณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น (อ.ก.ศ.จ ) ประกอบการพิจารณาย้ายให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

3.3.2 การวางแผนฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร (Training need & development plan) ควรใช้องค์ประกอบของ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) เป็นเครื่องมือช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรแต่ละคนเพื่อการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีมาตรฐานให้ผู้บังคับบัญชาใช้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนนั้นว่ามีความสามารถหรือทักษะเป็นพิเศษทางด้านใด หรือยังขาด หรืออ่อนในด้านใด จำเป็นต้องพัฒนาอย่างไร จะเป็นการช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้ตรงเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

3.3.3 การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร และการวางแผนทดแทนตำแหน่งในระดับบริหาร (Career plan & succession plan) สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) จะเป็นเครื่องมือช่วยทำให้หน่วยงานสามารถทราบถึงจุดแข็ง – จุดอ่อนของบุคลากรที่มีอยู่ และสามารถทราบถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมายในอนาคตของบุคลากรแต่ละคน ทำให้หน่วยงานสามารถพัฒนาหรือเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับตำแหน่งใหม่ โดยการพัฒนาทักษะที่ยังขาดซึ่งจะช่วยให้องค์กรและบุคลากรบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้

จากการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องนั้น ควรมีการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ในสถานศึกษาทุกแห่ง ซึ่งหมายถึง การรวบรวมความรู้ที่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษามีอยู่ สู่การปฏิบัติ โดยความรู้ นั้น เป็นความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้เจตคติในการทำงาน ประสบการณ์การทำงานและพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล ที่ปฏิบัติงานเรื่องเดียวกันหรือคนละเรื่อง แล้วประชุมหรือสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เมื่อรวบรวมแล้วก็มีเมื่อนำความรู้ที่ได้มาวิเคราะห์ (Analysis) สังเคราะห์ (Synthesis) หรือจัดระบบใหม่ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ ยอมรับข้อดีและจุดที่เป็นปัญหาของกันและกัน มีการจัดเก็บข้อสรุปทั้งหมดอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การยอมรับในกฎกติกาของสถานศึกษาที่ทุกคนยอมรับ แล้วนำมาเผยแพร่ความรู้เพื่อให้เกิดการต่อยอดความรู้หรือสร้างประโยชน์จากความรู้และนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสถานศึกษา รวมทั้งเป็นแบบอย่างต่อหน่วยงานอื่นได้

3.3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Performance appraisal) สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) จะมีความเกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน ตลอดจนสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากร โดยผลการประเมินจะเป็นตัวบ่งชี้สะท้อนให้บุคลากรทั้งองค์กรได้รับทราบถึงสมรรถนะของตัวเองและสมรรถนะโดยรวมขององค์กร เพื่อนำไปใช้วางแผนดำเนินการขององค์กรต่อไปในอนาคต

3.3.5 การให้ค่าตอบแทน (Compensation) และการบริหารค่าตอบแทน จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นมากขึ้น และส่งผลต่อภาพรวมสมรรถนะของหน่วยงาน เนื่องจากผู้ที่มีสมรรถนะสูงจะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า ซึ่งจะทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้สูงขึ้น นอกจากนี้ยังส่งผลให้องค์กรสามารถบริหารความสามารถของบุคลากรโดยอาศัยสิ่งจูงใจได้มากขึ้น

### 3.4 บทสรุป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จำนวน 158 โรงเรียน มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,488 คน นักเรียน 24,659 คน กลุ่มบริหารงานบุคคลมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลซึ่งประกอบด้วย 6 ภารกิจหลัก ได้แก่

- ภารกิจที่ 1 งานธุรการกลุ่มบริหารงานบุคคล
- ภารกิจที่ 2 งานวางแผนอัตรากำลัง
- ภารกิจที่ 3 งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- ภารกิจที่ 4 งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
- ภารกิจที่ 5 งานพัฒนาบุคลากร
- ภารกิจที่ 6 งานกฎหมายและคดี

เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้คุณภาพของผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดตามหลักสูตรที่กำหนด กลุ่มบริหารงานบุคคลจึงยึดหลักในการบริหารงานโดยการกระจายอำนาจใช้ระบบคุณธรรมตามหลักธรรมาภิบาล เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับบุคลากรภายในกลุ่มทุกคนมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีจิตอาสาในการให้บริการ โดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการฐานข้อมูลและสารสนเทศในการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ มีการวางแผนในการดำเนินงานครอบคลุมภารกิจงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกงานอย่างเป็นระบบ เช่น ฐานข้อมูล P-Obec , HRMS , ข้อมูล 10 มิถุนายน, การจัดทำ ก.ค.ศ. 16 ให้เป็นปัจจุบัน, การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี, การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว และการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยระบบ ก.พ.7 อิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้ยังได้จัดทำวารสารการบริหารงานบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ในลักษณะของ E-Book เพื่อการสื่อสารให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้อง และเป็นการส่งเสริมกระตุ้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าผ่านสื่อที่ทันสมัย สามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ประหยัดงบประมาณในการจัดพิมพ์ ซึ่งเป็นนวัตกรรมใหม่ในการบริหารงานบุคคลอีกรูปแบบหนึ่ง การวางแผนในการดำเนินงานในรูปขององค์คณะบุคคล เน้นการมีส่วนร่วม

มีความโปร่งใสในข้อมูล มีความเป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีการจัดระบบให้บริการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว มีความเสมอภาค มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การ Coaching การสอนงาน การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) เพื่อให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Knowledge worker) ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกโดยเฉพาะยุคแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Based Society) และสังคมข่าวสาร (Information Society)

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะในการทำงานที่สูงขึ้น งานถูกต้องรวดเร็ว ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการกระทำผิดวินัยและมีปัญหาในการร้องเรียนน้อยลง แสดงว่ากลุ่มบริหารงานบุคคลได้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ