



แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ

2569



กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด ให้เป็นไปอย่างมีระบบ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา รวมทั้งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด ตลอดจนกฎหมาย ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

การบริหารทรัพยากรบุคคลนับเป็นภารกิจสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งในด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การบริหารงานทะเบียนประวัติ การเลื่อนเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ดังนั้น ในการจัดทำแผนฉบับนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้นำข้อมูลสภาพอัตรากำลังและข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลในภารกิจดังกล่าวมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม อันจะส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้รับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่ได้ร่วมกันจัดทำแผนฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

สารบัญ

		หน้า
บทที่ 1	บทนำ	1
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
	1.2 วัตถุประสงค์ของแผน	2
	1.3 ขอบเขตของแผน	3
	1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
	1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2	บริบทและข้อมูลพื้นฐาน	5
	2.1 สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา	5
	2.2 ข้อมูลสถานศึกษาและอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด (ภาพรวม)	8
	2.3 ข้อมูลบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	10
บทที่ 3	นโยบาย หลักเกณฑ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	12
	3.1 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ / สพฐ.	12
	3.2 หลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค.ศ. ที่เกี่ยวข้องกับแต่ละภารกิจ	13
	3.3 กฎหมาย ระเบียบ มติ ครม. ที่เกี่ยวข้อง	14
บทที่ 4	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	16
	4.1 การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	16
	4.2 การบริหารงานทะเบียนประวัติ	17
	4.3 การเลื่อนเงินเดือน	18
	4.4 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	19

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 4	
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	20
4.5 สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	20
4.6 การเลื่อนระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ	21
4.7 การดำเนินงานของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา	22
บทที่ 5	
การติดตามและประเมินผล	23
5.1 ปฏิทินการดำเนินงานแต่ละภารกิจ	23
5.2 ตัวชี้วัดความสำเร็จ	26
5.3 แนวทางการติดตามและรายงานผล	27
ภาคผนวก	
โครงการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล	28

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

การพัฒนาการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีบทบาทเป็นกลไกขับเคลื่อนหลัก คือ การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของระบบราชการทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงในการขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียน การบริหารจัดการด้านบุคคลที่มีระบบ มีความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม จึงเป็นเงื่อนไขจำเป็นที่จะทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และธำรงไว้ซึ่งความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเป็นธรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ในฐานะหน่วยงานทางการศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีภารกิจหลักด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดหลายภารกิจที่มีความสำคัญและเชื่อมโยงกัน ได้แก่ การสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ การบริหารจัดการทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นปัจจุบันและถูกต้องครบถ้วน การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีตามผลการปฏิบัติราชการ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ผู้ปฏิบัติราชการมาด้วยความวิริยอุตสาหะ การดำเนินการด้านสวัสดิการรักษายาบาลเพื่อดูแลคุณภาพชีวิตของบุคลากร การดำเนินการด้านการเลื่อนระดับตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนการสนับสนุนการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) ซึ่งทำหน้าที่พิจารณากลับกรองเรื่องการบริหารงานบุคคลในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

ภารกิจดังกล่าวข้างต้นล้วนเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อน เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าในอาชีพราชการของบุคลากรจำนวนมาก จำเป็นต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบ ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระเบียบที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด รวมถึงกฎหมาย ระเบียบ หนังสือเวียน และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เป็นระยะ อีกทั้งการดำเนินงานในแต่ละภารกิจยังต้องอาศัยการประสานงานระหว่างกลุ่มงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาในสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ

ด้วยเหตุนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จึงเห็นความจำเป็นในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือและกรอบแนวทางในการดำเนินงานของแต่ละภารกิจให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของพื้นที่ ตลอดจนเพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจร่วมกันถึงเป้าหมาย ขั้นตอน และกรอบเวลาในการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการและตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเอง

1.2 วัตถุประสงค์ของแผน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน
2. เพื่อวางระบบการบริหารจัดการทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อกำหนดแนวทางการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ และกรอบเวลาที่ราชการกำหนดอย่างถูกต้องเป็นธรรม
4. เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด
5. เพื่อดูแลและส่งเสริมสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่ทางราชการกำหนดอย่างครบถ้วน
6. เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านการเลื่อนระดับตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดอย่างถูกต้องและเป็นธรรม
7. เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบ และทันตามกรอบเวลาการประชุมพิจารณา
8. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.3 ขอบเขตของแผน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ครอบคลุมการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ทั้งในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยครอบคลุมภารกิจหลัก 7 ด้าน ได้แก่

1. การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง
2. การบริหารงานทะเบียนประวัติ
3. การเลื่อนเงินเดือน
4. การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
5. สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล
6. การเลื่อนระดับตำแหน่งและวิทยฐานะ
7. การดำเนินงานของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

ทั้งนี้ แผนฉบับนี้มีได้ครอบคลุมถึงการดำเนินงานด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในเชิงวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจของกลุ่มงานอื่นในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการอ่านและนำแผนฉบับนี้ไปใช้ ขอกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในแผน ดังนี้

- การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการดำเนินการคัดเลือกหรือสอบแข่งขันบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการแต่งตั้ง โยกย้าย และการเปลี่ยนตำแหน่งภายในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- ทะเบียนประวัติ หมายถึง เอกสารหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่บันทึกประวัติการรับราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละราย ซึ่งใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงในการดำเนินการบริหารงานบุคคลต่าง ๆ
- การเลื่อนเงินเดือน หมายถึง การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละรอบการประเมิน ตามผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด
- เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หมายถึง เครื่องหมายเชิดชูเกียรติที่ทางราชการเสนอขอพระราชทานแก่ข้าราชการและบุคลากรของรัฐ เพื่อเป็นการยกย่องผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์
- สวัสดิการรักษายาพยาบาล หมายถึง สิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาลที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพึงได้รับตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- การเลื่อนระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ หมายถึง กระบวนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

➤ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่พิจารณากลับกรองเรื่องการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ก่อนเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาสั่งการต่อไป

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับนี้ คาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 และผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน เป็นระบบ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในทุกภารกิจ
2. การดำเนินงานด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การบริหารทะเบียนประวัติ การเลื่อนเงินเดือน การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ สวัสดิการรักษายาบาล และการเลื่อนระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ เป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม ลดข้อผิดพลาดและความล่าช้าในการปฏิบัติงาน
3. การดำเนินงานของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด
4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้รับการดูแลด้านสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าในอาชีพราชการอย่างเหมาะสม เกิดความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
5. ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถใช้แผนฉบับนี้เป็นเครื่องมือในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

บทที่ 2 บริบทและข้อมูลพื้นฐาน

2.1 สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล และให้บริการการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่สถานศึกษาในสังกัด รับผิดชอบพื้นที่ ครอบคลุม 3 อำเภอของจังหวัดหนองคาย ได้แก่ อำเภอโพนพิสัย อำเภอรัตนวาปี และอำเภอเฝ้าไร่ ที่ตั้งสำนักงานอยู่เลขที่ 444 หมู่ที่ 2 บ้านจอมนาง ตำบลจุมพล อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย รหัสไปรษณีย์ 43120 สามารถติดต่อได้ทางหมายเลขโทรศัพท์ 0 4247 1969, 0 4247 1934, 0 4247 1935 โทรสาร 0 4247 1310 อีเมล info@nongkhai2.go.th และเว็บไซต์ <https://www.nongkhai2.go.th>



ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 9 กลุ่ม 1 หน่วย ได้แก่

9 กลุ่ม

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
8. กลุ่มกฎหมายและคดี
9. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1 หน่วย

1. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ปรากฏในแผนฉบับนี้ ทั้งนี้ การบริหารงานทุกภารกิจอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) ทำหน้าที่พิจารณากลับกรองเรื่องการบริหารงานบุคคลที่สำคัญก่อนเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาสั่งการ

ในด้านผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้รับผลการติดตามประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามตัวชี้วัดของ สพฐ. ในระดับ "ดีเยี่ยม" ต่อเนื่องทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (คะแนน 4.79) และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (คะแนน 4.46) พร้อมทั้งได้รับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA Online) ในระดับ "ผ่านดีเยี่ยม" คะแนน 97.79 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงมาตรฐานการบริหารจัดการของหน่วยงานในภาพรวม อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่การบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องและรักษามาตรฐานดังกล่าวไว้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในมิติความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรมของกระบวนการบริหารงานบุคคลทุกขั้นตอน

วิสัยทัศน์ (Mission)

“ เป็นองค์กรชั้นนำที่มีคุณภาพ น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 ”

ค่านิยม (Value)

“ มุ่งเน้นบริการ ประสานความร่วมมือ ยึดถือความถูกต้อง ”

พันธกิจ (Missions)

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21
2. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ
3. พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะมีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
2. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคาม 8 รูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่าง ๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ การค้ามนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำและรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

2.2 ข้อมูลสถานศึกษาและอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด (ภาพรวม)

2.2.1 ข้อมูลสถานศึกษา

ปีการศึกษา 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัดรวมทั้งสิ้น 104 แห่ง เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน) จำนวน 67 แห่ง คิดเป็นสัดส่วนกว่าร้อยละ 64 ของสถานศึกษาทั้งหมด โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 121-500 คน) จำนวน 34 แห่ง และโรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 501 คนขึ้นไป) จำนวน 3 แห่ง โดยกระจายตามพื้นที่อำเภอ ดังนี้

อำเภอโพนพิสัย	57	แห่ง
อำเภอรัตนวาปี	26	แห่ง
อำเภอเฝ้าไร่	21	แห่ง

สัดส่วนสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีจำนวนมากเป็นข้อมูลสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อลักษณะและปริมาณงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากสถานศึกษาขนาดเล็กมักมีข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากรและมีความถนัดในการขอรับการสนับสนุนด้านอัตรากำลังมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ด้านจำนวนนักเรียน ข้อมูลจากระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล (Data Management Center : DMC) ย้อนหลัง 5 ปีการศึกษา (2564-2568) พบว่าจำนวนนักเรียนรวมมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องทุกปี จาก 15,411 คน ในปีการศึกษา 2564 ลดลงเหลือ 15,174 คน (2565) 14,563 คน (2566) 13,760 คน (2567) และ 13,137 คน ในปีการศึกษา 2568 คิดเป็นอัตราการลดลงเฉลี่ยประมาณร้อยละ 3.6 ต่อปี โดยเป็นแนวโน้มลดลงในทุกช่วงชั้น ทั้งระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น แนวโน้มดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพิจารณากรอบอัตรากำลังข้าราชการครูของสถานศึกษาในสังกัดในระยะต่อไป และเป็นข้อมูลที่กลุ่มบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องติดตามอย่างใกล้ชิดประกอบการพิจารณาสรรหาบรรจุแต่งตั้งและการเกลี่ยอัตรากำลัง

2.2.2 ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง และอัตราว่าง (ตามงบประมาณ) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568 จำแนกตามประเภทตำแหน่งได้ดังนี้

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบ มีเงิน	กรอบ คนครอง	อัตราว่าง (ตามงบ)
1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	97	102	82	20
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	37	24	24	0
ครู	911	928	908	20
2. พนักงานราชการ (ครู)	38	38	38	0
3. ลูกจ้างประจำ	19	19	19	0
4. ลูกจ้างชั่วคราว	224	224	224	0
รวมทั้งสิ้น	1,326	1,335	1,295	40

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาในสังกัดมีกรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น 1,326 อัตรา แต่มีกรอบที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ (กรอบมีเงิน) เพียง 1,335 อัตรา และมีผู้ครองอัตราจริง (กรอบคนครอง) เพียง 1,295 คน ส่งผลให้เกิดอัตราว่างตามงบประมาณรวม 40 อัตรา โดยอัตราว่างส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา (ว่าง 20 อัตรา จากกรอบมีเงิน 102 อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ 19.6) และตำแหน่งครู (ว่าง 20 อัตรา จากกรอบมีเงิน 928 อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ 2.2) ซึ่งสัดส่วนอัตราว่างในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ค่อนข้างสูงนี้เป็นประเด็นสำคัญที่กลุ่มบริหารงานบุคคลต้องเร่งดำเนินการสรรหา คัดเลือก หรือแต่งตั้งบุคคลเพื่อทดแทนตำแหน่งว่างดังกล่าว เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในภาพรวม

2.3 ข้อมูลบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อมูลกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568 มีรายละเอียดดังนี้

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบ มีเงิน	กรอบ คนครอง	อัตรว่าง (ตามงบ)
ผู้บริหารการศึกษา				
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1	1	1	0
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3	3	3	0
บุคลากรทางการศึกษาอื่น				
1. ข้าราชการ				
ตามมาตรา 38 ค (1) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์	20	19	14	5
ตามมาตรา 38 ค (2) ตำแหน่งในสำนักงาน	52	48	41	7
- กลุ่มอำนวยการ	7	7	7	0
- กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์	11	9	6	3
- กลุ่มบริหารงานบุคคล	13	13	12	1
- กลุ่มนโยบายและแผน	7	7	7	0
- กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	8	7	6	1
- กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา	3	2	2	0
- หน่วยตรวจสอบภายใน	3	3	1	2
2. พนักงานราชการ	2	2	2	0
3. ลูกจ้างประจำ	1	1	1	0
รวมทั้งสิ้น	79	74	62	12

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

จากข้อมูลข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีกรอบอัตรากำลัง รวม 79 อัตรา แต่ได้รับจัดสรรกรอบมีเงินเพียง 74 อัตรา และมีผู้ครองอัตราจริงเพียง 62 คน ส่งผลให้มีอัตรว่าง ตามงบประมาณรวม 12 อัตรา โดยเฉพาะกลุ่มบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นกลุ่มงานที่รับผิดชอบภารกิจตามแผนฉบับนี้ มีกรอบอัตรากำลัง 13 อัตรา กรอบมีเงิน 13 อัตรา แต่มีผู้ครองอัตราจริงเพียง 12 คน คิดเป็นอัตรว่าง 1 อัตรา ขณะที่กลุ่มงานอื่นที่มีสัดส่วนอัตรว่างสูง ได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน (ว่าง 2 จาก 3 อัตรา) และกลุ่มบริหาร การเงินและสินทรัพย์ (ว่าง 3 จาก 9 อัตรา) นอกจากนี้ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ตามมาตรา 38 ค (1) ยังมีอัตรว่าง สูงถึง 5 อัตรา จากกรอบมีเงิน 19 อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ 26.3 ซึ่งถือเป็นสัดส่วนอัตรว่างที่สูงที่สุดในภาพรวม ของสำนักงาน

ข้อจำกัดด้านอัตรากำลังของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวม โดยเฉพาะในกลุ่มบริหารงานบุคคลที่มีผู้ปฏิบัติงานจริงเพียง 12 คน แต่ต้องรับผิดชอบดูแลภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลครอบคลุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่มีผู้ครองอัตราจริงถึง 1,295 คน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบการวางแผนบริหารจัดการภาระงานในแผนฉบับนี้ ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัด

บทที่ 3 นโยบาย หลักเกณฑ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3.1 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ / สพฐ.

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้นำนโยบายด้านการศึกษาในระดับกระทรวงและระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน โดยเฉพาะนโยบายที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

3.1.1 นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2569

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายการศึกษา โดยมีนโยบายข้อ 1 "ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา" ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับภารกิจของกลุ่มบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย แนวทางย่อยที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาและต่อยอดวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ลดขั้นตอนและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ การย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาคืนถิ่นกลับภูมิลำเนา ด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส การแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการจัดหาสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสม ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้นำมาเป็นแนวทางประกอบการดำเนินงานด้านการเลื่อนระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง และสวัสดิการของบุคลากรในสังกัด

3.1.2 นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2570

สพฐ. ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้น 12 ข้อ ซึ่งมีข้อที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตรง ได้แก่

➤ ข้อ 10 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ทันสมัย ครอบคลุมการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

➤ ข้อ 12 พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งรวมถึงการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานทุกระดับ อันเป็นแนวทางที่กลุ่มบริหารงานบุคคลนำมาใช้กำกับมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ทะเบียนประวัติ การเลื่อนเงินเดือน และการดำเนินงานของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้

นโยบายและจุดเน้นดังกล่าวข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้นำมาถ่ายทอดสู่การปฏิบัติในแต่ละภารกิจของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาของประเทศในภาพรวม

3.2 หลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค.ศ. ที่เกี่ยวข้องกับแต่ละภารกิจ

การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ต้องยึดถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนดในแต่ละภารกิจ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับขอบเขตงานของแผนฉบับนี้ ดังนี้

3.2.1 การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว 14 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2566 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัด สพฐ.

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัด สพฐ. ซึ่งกำหนดกระบวนการพิจารณาย้ายทั้งกรณีปกติและกรณีพิเศษ

3.2.2 การบริหารงานทะเบียนประวัติ

หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (แบบ ก.พ.7/ก.ค.ศ.16) ซึ่งกำหนดให้ต้องปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.3 การเลื่อนเงินเดือน

กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561 (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 15 ลงวันที่ 27 กันยายน 2561) กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนปีละ 2 รอบ คือ 1 เมษายน และ 1 ตุลาคม

หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 20 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2561 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบการเลื่อนเงินเดือน

หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 21 เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

3.2.4 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย และหลักเกณฑ์การเสนอขอพระราชทานฯ ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งกำหนดคุณสมบัติ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และขั้นตอนการเสนอขอในแต่ละชั้นตรา

3.2.5 สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ซึ่งกำหนดสิทธิและหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคคลในครอบครัว

3.2.6 การเลื่อนระดับตำแหน่งและวิทยฐานะ

หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9/2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (เกณฑ์ PA)

หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 10/2564 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินสายงานบริหารสถานศึกษา

หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 11/2564 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินสายงานนิเทศการศึกษา

หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 12/2564 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินสายงานบริหารการศึกษา

3.2.7 การดำเนินงานของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยองค์ประกอบ หลักเกณฑ์ วิธีการได้มา และอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาก่อนส่งเรื่องการบริหารงานบุคคลก่อนเสนอผู้มีอำนาจสั่งการ

หมายเหตุ: หลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. มีการปรับปรุงแก้ไขอยู่เป็นระยะ กลุ่มบริหารงานบุคคลจึงต้องติดตามหนังสือเวียนฉบับล่าสุดของสำนักงาน ก.ค.ศ. และ สพฐ. อย่างสม่ำเสมอ ก่อนนำไปใช้ปฏิบัติจริง

3.3 กฎหมาย ระเบียบ มติ ครม. ที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 อยู่ภายใต้กรอบกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นกฎหมายหลักที่กำหนดโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อำนาจหน้าที่ของ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนสิทธิหน้าที่ของข้าราชการครูในเรื่องการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง วิทยฐานะ และวินัย

2. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดอัตราเงินเดือนและเงินวิทยฐานะที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนเงินเดือนและการเลื่อนวิทยฐานะ

4. พระราชบัญญัติการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. 2535 ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านการเงินประกอบการเลื่อนเงินเดือน

5. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2536 และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์

6. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นกรอบการดำเนินงานด้านสวัสดิการรักษายาบาลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 กำหนดให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติราชการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญที่นำมาใช้กับการดำเนินงานทุกภารกิจของแผนฉบับนี้

8. มติคณะรัฐมนตรีและหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. และ สพฐ. แจ้างเวียนเป็นระยะ เพื่อชักจูงความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วประเทศ

กฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ทั้งหมดข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้ยึดถือเป็นกรอบในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลในทุกภารกิจ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายอย่างเคร่งครัด

บทที่ 4 แผนการบริหารงานบุคคล

4.1 การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

วัตถุประสงค์

เพื่อดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการย้าย โอน และเปลี่ยนตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดอย่างถูกต้อง โปร่งใส และทันต่อความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษาในสังกัด

กลุ่มเป้าหมาย/ขอบเขตงาน

ครอบคลุมอัตรารว่างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ซึ่งข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568 มีอัตรารว่างตามกรอบมีเงินรวม 40 อัตรา จำแนกเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา 20 อัตรา และตำแหน่งครู 20 อัตรา

แนวทางการดำเนินงาน

1. การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา) เพื่อทดแทนอัตรารว่างที่มีอยู่
3. การพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งกรณีปกติ (ประจำปี) และกรณีพิเศษ (เหตุผลด้านครอบครัว สุขภาพ หรือความจำเป็นอื่น) โดยผ่านความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
4. การดำเนินการรับย้าย รับโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากหน่วยงานอื่น
5. การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปยังสถานศึกษาที่ขาดแคลน โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีจำนวน 67 แห่งจากทั้งหมด 104 แห่ง

ปฏิทินการดำเนินงาน ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569 (ตามปฏิทินการดำเนินงานที่ สพฐ. กำหนด)

ผู้รับผิดชอบ: กลุ่มบริหารงานบุคคล โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

ตัวชี้วัดความสำเร็จ: ร้อยละของอัตรารว่างที่ได้รับการสรรหาทดแทนภายในปีงบประมาณ

4.2 การบริหารงานทะเบียนประวัติ

วัตถุประสงค์

เพื่อจัดทำ ปรับปรุง และจัดเก็บทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทั้งในสถานศึกษา (1,295 คน ตามกรอบคนครอง) และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (62 คน)

แนวทางการดำเนินงาน

1. จัดทำและปรับปรุงทะเบียนประวัติ (แบบ ก.ค.ศ.16) ให้เป็นปัจจุบันทันทีเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง เช่น การบรรจุแต่งตั้งใหม่ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนวุฒิการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงสถานภาพส่วนบุคคล
2. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในทะเบียนประวัติเปรียบเทียบกับเอกสารหลักฐานต้นฉบับเป็นระยะ
3. จัดเก็บและรักษาทะเบียนประวัติทั้งในรูปแบบเอกสารและระบบอิเล็กทรอนิกส์ (เช่น ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล) ให้ปลอดภัยและสามารถสืบค้นได้สะดวก
4. ให้บริการคัดสำเนา/รับรองสำเนาทะเบียนประวัติแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร้องขอ
5. จัดทำระบบแจ้งเตือนข้อมูลสำคัญ เช่น วันครบเกษียณอายุราชการ วันครบกำหนดขอมีวิทยฐานะ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนล่วงหน้า

ผู้รับผิดชอบ: กลุ่มบริหารงานบุคคล ร่วมกับสถานศึกษาในสังกัด

ตัวชี้วัดความสำเร็จ: ร้อยละความถูกต้องและเป็นปัจจุบันของทะเบียนประวัติ

4.3 การเลื่อนเงินเดือน

วัตถุประสงค์

เพื่อดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามผลการปฏิบัติราชการ ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และกรอบระยะเวลาที่ราชการกำหนด

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเงื่อนไข ทั้งสายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

แนวทางการดำเนินงาน

1. แจ้งชักซ้อมแนวปฏิบัติและปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติราชการแก่สถานศึกษาและกลุ่มงานในสังกัดล่วงหน้า
2. รวบรวมและตรวจสอบผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละราย ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (ผลการประเมินต้องไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ และมีวันลาไม่เกินเงื่อนไขที่กำหนด)
3. จัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปอย่างเป็นธรรม
4. นำเสนอผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา และเสนอผู้มีอำนาจสั่งการ
5. แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกกรอบการประเมิน

ปฏิทินการดำเนินงาน

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดำเนินการปีละ 2 รอบ คือ รอบวันที่ 1 เมษายน (ครึ่งปีแรก) และรอบวันที่ 1 ตุลาคม (ครึ่งปีหลัง) โดยกลุ่มบริหารงานบุคคลต้องดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจัดทำคำสั่งให้แล้วเสร็จก่อนวันที่มีผลเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบ

ผู้รับผิดชอบ: กลุ่มบริหารงานบุคคล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ตัวชี้วัดความสำเร็จ: ร้อยละความถูกต้องของคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

4.4 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

วัตถุประสงค์

เพื่อดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนดในแต่ละปี

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและคุณสมบัติครบถ้วนตามขั้นตราที่จะเสนอขอในแต่ละปี

แนวทางการดำเนินงาน

1. สำรวจและจัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในแต่ละขั้นตราตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและวันที่ครบเกณฑ์
2. ตรวจสอบคุณสมบัติและประวัติการรับราชการของผู้มีสิทธิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีกำหนด รวมถึงตรวจสอบว่าไม่มีกรณีถูกลงโทษทางวินัยในช่วงเวลาที่กำหนด
3. จัดทำบัญชีรายชื่อและเอกสารประกอบการเสนอขอ นำเสนอผ่านระบบการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (e-Decoration) ตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. หรือ สพฐ. กำหนด
4. ติดตามผลการพิจารณาจากสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี และประสานงานแก้ไขข้อมูลกรณีมีการทักท้วง
5. แจ้งผลและมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์หรือประกาศนียบัตรกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ผู้ได้รับพระราชทาน

ผู้รับผิดชอบ: กลุ่มบริหารงานบุคคล ประสานงานกับสำนักงาน ก.ค.ศ. และสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ตัวชี้วัดความสำเร็จ: ร้อยละของผู้มีสิทธิที่ได้รับการเสนอขอครบถ้วนภายในกรอบเวลาที่กำหนด

4.5 สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล

วัตถุประสงค์

เพื่อดูแลและส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้รับสิทธิสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลตามระเบียบกระทรวงการคลังอย่างครบถ้วนและถูกต้อง

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด และบุคคลในครอบครัวที่มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบ

แนวทางการดำเนินงาน

1. ให้คำปรึกษาและชี้แจงสิทธิสวัสดิการรักษาพยาบาลแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด
2. ตรวจสอบและรับรองสิทธิการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของข้าราชการและบุคคลในครอบครัวให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง
3. ประสานงานกับกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว
4. ประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์และการเปลี่ยนแปลงระเบียบสวัสดิการที่เกี่ยวข้องให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง
5. รับเรื่องร้องเรียนหรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้สิทธิสวัสดิการรักษาพยาบาล และประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไข

ผู้รับผิดชอบ: กลุ่มบริหารงานบุคคล ร่วมกับกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

ตัวชี้วัดความสำเร็จ: ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับบริการด้านสวัสดิการรักษาพยาบาล

4.6 การเลื่อนระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ

วัตถุประสงค์

เพื่อดำเนินการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด สนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเป็นธรรมและมีมาตรฐาน

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยื่นคำขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ ทั้งสายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานนิเทศการศึกษา และสายงานบริหารการศึกษา

แนวทางการดำเนินงาน

1. ประชาสัมพันธ์และชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ (เกณฑ์ PA) แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด
2. รับคำขอและตรวจสอบคุณสมบัติผู้ขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ ได้แก่ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) และเอกสารหลักฐานประกอบ
3. นำเสนอคำขอต่อคณะกรรมการประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษาผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
4. ติดตามผลการประเมินและแจ้งผลแก่ผู้ยื่นคำขอ
5. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ และปรับปรุงข้อมูลในทะเบียนประวัติให้เป็นปัจจุบัน

ผู้รับผิดชอบ: กลุ่มบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ: ร้อยละของคำขอที่ได้รับการดำเนินการแล้วเสร็จภายในรอบเวลาที่กำหนด / ร้อยละผู้ผ่านเกณฑ์การประเมิน

4.7 การดำเนินงานของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

วัตถุประสงค์

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตงาน

การพิจารณากลับกรองเรื่องการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ก่อนเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาสั่งการ อาทิ การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การเลื่อนวิทยฐานะ การเลื่อนเงินเดือน และการดำเนินการทางวินัย

แนวทางการดำเนินงาน

1. จัดเตรียมข้อมูล วาระการประชุม และเอกสารประกอบการพิจารณาให้ครบถ้วน ก่อนการประชุมแต่ละครั้ง
2. จัดประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามวาระที่กำหนด หรือตามความจำเป็นเร่งด่วน
3. บันทึกมติที่ประชุมและจัดทำรายงานการประชุมให้ถูกต้องครบถ้วน
4. ดำเนินการตามมติที่ประชุม เช่น การออกคำสั่งแต่งตั้ง โยกย้าย หรือดำเนินการอื่นตามที่ อ.ก.ค.ศ. เห็นชอบ
5. ติดตามรายงานผลการดำเนินงานตามมติที่ประชุมต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ในการประชุมครั้งถัดไป

ผู้รับผิดชอบ: กลุ่มบริหารงานบุคคล ในฐานะฝ่ายเลขานุการของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

ตัวชี้วัดความสำเร็จ: ร้อยละของเรื่องที่น่าเสนอได้รับการพิจารณาแล้วเสร็จตามกรอบเวลา

บทที่ 5 การติดตามแลพบประเมินผล

5.1 แผนงานและปฏิทินการดำเนินงานแต่ละภารกิจ

แผนการปฏิบัติงานโครงการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

แผนการปฏิบัติงาน (กิจกรรม)	งบประมาณ ที่จัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ/แผนการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาสที่ 1 ต.ค. 68 - ธ.ค. 68	ไตรมาสที่ 2 ม.ค. 69 - มี.ค. 69	ไตรมาสที่ 3 เม.ย. 69 - มิ.ย. 69	ไตรมาสที่ 4 ก.ค. 69 - ก.ย. 69	
1. โครงการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล 1.1 กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลังการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ 1.2 กิจกรรมการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ย้าย โอนและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1.3 กิจกรรมการดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1.4 กิจกรรมส่งเสริมวิชาชีพสมรรถนะเพิ่มขีดความสามารถและการสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในสายงาน 1.5 รายงานผลการดำเนินการบริหารงานบุคคล	120,000 บาท	(1 ต.ค. 68 – 31 ธ.ค. 68) 1. กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลังการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ 2. กิจกรรมการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอนและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. กิจกรรมการดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	(1 ม.ค. 69 – 31 มี.ค. 69) 1. กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลังการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ 2. กิจกรรมการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอนและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. กิจกรรมการดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	(1 เม.ย. 69 – 30 มิ.ย. 69) 1. กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลังการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ 2. กิจกรรมการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอนและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. กิจกรรมการดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	(1 ก.ค. 69 – 30 ก.ย. 69) 1. กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลังการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ 2. กิจกรรมการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอนและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. กิจกรรมการดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	นางสาวนิตยา ตาตินิจ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

แผนการปฏิบัติงาน (กิจกรรม)	งบประมาณ ที่จัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ/แผนการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาสที่ 1 ต.ค. 68 - ธ.ค. 68	ไตรมาสที่ 2 ม.ค. 69 - มี.ค. 69	ไตรมาสที่ 3 เม.ย. 69 - มิ.ย. 69	ไตรมาสที่ 4 ก.ค. 69 - ก.ย. 69	
		4. กิจกรรมส่งเสริม วิชาชีพ สมรรถนะเพิ่ม ขีดความสามารถและ การสร้างขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้า ในสายงาน	4. กิจกรรมส่งเสริม วิชาชีพ สมรรถนะเพิ่ม ขีดความสามารถและ การสร้างขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้า ในสายงาน	4. กิจกรรมส่งเสริม วิชาชีพ สมรรถนะเพิ่ม ขีดความสามารถและ การสร้างขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้า ในสายงาน	4. กิจกรรมส่งเสริม วิชาชีพ สมรรถนะเพิ่ม ขีดความสามารถและ การสร้างขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้า ในสายงาน	

ระยะเวลาดำเนินการโครงการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

แผนการปฏิบัติงาน (กิจกรรม)	งบประมาณ ที่จัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาสที่ 1 ต.ค. 68 - ธ.ค. 68	ไตรมาสที่ 2 ม.ค. 69 - มี.ค. 69	ไตรมาสที่ 3 เม.ย. 69 - มิ.ย. 69	ไตรมาสที่ 4 ก.ค. 69 - ก.ย. 69	
1. โครงการส่งเสริมและพัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล (ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69)	120,000 บาท	ดำเนินการตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				กลุ่มบริหาร งานบุคคล
1.1 กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ	30,000	ดำเนินการตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				
1.2 กิจกรรมการสรรหา บรรจุและ แต่งตั้ง ย้าย โอนและการออกจาก ราชการของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	30,000	ดำเนินการตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				
1.3 กิจกรรมการดำเนินงานบำเหน็จ ความชอบและทะเบียนประวัติของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	30,000	ดำเนินการตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				
1.4 กิจกรรมส่งเสริมวิชาชีพ สมรรถนะเพิ่มขีดความสามารถและ การสร้างขวัญกำลังใจและ ความก้าวหน้าในสายงาน	30,000	ดำเนินการตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				

หมายเหตุ : ขออนุมัติถัวจ่ายทุกรายการ

5.2 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

เพื่อให้สามารถวัดและติดตามผลการดำเนินงานของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นรูปธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ ดังนี้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ และค่าเป้าหมาย (KPIs)	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ การประเมิน
ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ 1. สถานศึกษาในสังกัดมีร้อยละความขาดแคลนครู ไม่เกิน ร้อยละ 25 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สามารถบริหารอัตรากำลัง และแก้ปัญหาการขาดแคลนครู ในสาขาวิชาที่จำเป็นได้ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สามารถดำเนินการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมีความโปร่งใส เป็นธรรม ได้ร้อยละ 100 ของบุคลากรที่มีสิทธิ	- การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ข้อมูลบุคลากรในระบบ HRMS) - การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ข้อมูลบุคลากรในระบบ HRMS) - การวิเคราะห์เอกสาร	- ข้อมูลบุคลากรในระบบ HRMS (10 มิถุนายน/10 พฤศจิกายน) - ข้อมูลบุคลากรในระบบ HRMS (10 มิถุนายน/10 พฤศจิกายน) - คำสั่งเลื่อนเงินเดือน
ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ 1. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีคู่มือ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. สถานศึกษาในสังกัดมีระบบบริหารจัดการอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบ 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่สามารถพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการจัดสรรอัตรากำลังในสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. การดำเนินการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	- การวิเคราะห์เอกสาร - การวิเคราะห์เอกสาร - การประเมินความพึงพอใจ - การวิเคราะห์เอกสาร	- คู่มือการปฏิบัติงาน กลุ่มบริหารงานบุคคล - แผนอัตรากำลัง - แบบประเมินความพึงพอใจ - คำสั่งเลื่อนเงินเดือน

5.3 แนวทางการติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนฉบับนี้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 กำหนดแนวทางการติดตามและรายงานผล ดังนี้

5.3.1 การติดตามระหว่างปีงบประมาณ

กลุ่มบริหารงานบุคคลรวบรวมและสรุปสถานะความก้าวหน้าในภาพรวม เสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบตามกรอบระยะเวลาการติดตามของกลุ่มนโยบายและแผน กรณีพบว่าภารกิจใดล่าช้ากว่าแผนหรือมีอุปสรรคในการดำเนินงาน ให้รายงานสาเหตุและแนวทางแก้ไขควบคู่กันไป เพื่อให้ผู้บริหารสามารถสั่งการหรือสนับสนุนทรัพยากรเพิ่มเติมได้ทันเวลา

5.3.2 การประเมินผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

กลุ่มบริหารงานบุคคลรวบรวมและสรุปผลการดำเนินงานเทียบกับตัวชี้วัดความสำเร็จของแต่ละภารกิจวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินงานตลอดปีงบประมาณจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

5.3.3 การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

ผลการติดตามและประเมินผลตามแผนฉบับนี้ จะถูกนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน และเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณถัดไป เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและตอบสนองต่อสภาพความต้องการที่แท้จริงของหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัด

ภาคผนวก

โครงการที่ 29 พัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

หน่วยงานรับผิดชอบ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
กลยุทธ์ สพท.	กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
ผู้รับผิดชอบโครงการ	1. นางสาวนิตยา ตาตินิจ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล 2. นางสาวสิริอาภา จิตรวิขาม ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

1. หลักการและเหตุผล

ในยุคปัจจุบันที่บริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีก้าวไปอย่างรวดเร็ว ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่เหนือกว่าเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับคุณภาพของ "ทรัพยากรบุคคล" ซึ่งถือเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าและมีพลังขับเคลื่อนสูงที่สุด การบริหารงานบุคคลจึงมิใช่แค่ภารกิจด้านธุรการในการจัดการเรื่องการว่าจ้างและค่าตอบแทน แต่ได้พัฒนาไปสู่การเป็น "การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์" (Strategic Human Resource Management) ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ขององค์กรในระยะยาวอย่างบูรณาการ

องค์กรที่ประสบความสำเร็จล้วนมีพื้นฐานมาจากการมีบุคลากรที่มีความสามารถ มีขวัญและกำลังใจที่ดี และมีทัศนคติที่มุ่งมั่นสู่เป้าหมายร่วมกัน การบริหารงานบุคคลจึงเปรียบเสมือนกลไกสำคัญที่สร้างรากฐานที่แข็งแกร่งนี้ โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุด การพัฒนาทักษะและความรู้ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ไปจนถึงการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม กระบวนการเหล่านี้มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อผลักดันให้องค์กรก้าวไปสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม องค์กรในปัจจุบันยังคงเผชิญกับความท้าทายมากมายที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

- **ช่องว่างทางสมรรถนะ:** การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีทำให้บุคลากรจำเป็นต้องมีชุดทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ แต่การพัฒนาอาจไม่ครอบคลุมและต่อเนื่องเพียงพอ ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างความสามารถของบุคลากรกับความต้องการขององค์กร
- **ความผูกพันและแรงจูงใจที่ลดลง :** หากระบบการบริหารงานบุคคลไม่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นด้านการพัฒนาสายอาชีพ โอกาสในการเติบโต หรือการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อาจส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลงและมีแนวโน้มการลาออกสูง
- **การขาดระบบการบริหารจัดการที่ครบวงจร :** การจัดการทรัพยากรบุคคลที่ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบตั้งแต่ต้นจนจบ ทำให้การประเมินผล การให้รางวัลและการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคตขาดประสิทธิภาพ

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลอย่างยิ่งยวด และเพื่อรับมือกับความท้าทายดังกล่าว โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลจึงถูกริเริ่มขึ้น โดยมีเป้าหมายสำคัญในการยกระดับบุคลากรให้เป็น "คนทำงานยุคใหม่" ที่มีความพร้อมทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง โครงการนี้จะทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมระหว่างเป้าหมายขององค์กรและศักยภาพของบุคลากร โดยเน้นการสร้างสรรคกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เป็นเลิศ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนา และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

ในท้ายที่สุด การลงทุนในโครงการนี้คือการลงทุนในอนาคตขององค์กร เพราะเมื่อองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ระบบการทำงานมีประสิทธิภาพ และวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ก็จะสามารถสร้างคุณค่าและบรรลุปเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืนในทุกสภาวะแวดล้อม

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้การบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 และสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

2.2 เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 และสถานศึกษา มีข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ปฏิบัติตามหน้าที่ ตามกรอบอัตรากำลังและตามความต้องการอย่างเหมาะสม

2.3 เพื่อให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน

3. เป้าหมาย

3.1 เป้าหมายเชิงปริมาณ

3.1.1 ระบบบริหารอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ส่งผลให้สถานศึกษาในสังกัดมีอัตราความขาดแคลนครู ไม่เกินร้อยละ 25

3.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สามารถบริหารอัตรากำลัง และแก้ปัญหาคาราคาชตาขาดแคลนครูในสาขาวิชาที่จำเป็นได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80

3.1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือนมีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้และบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สามารถดำเนินการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ โปร่งใส เป็นธรรม ได้ร้อยละ 100

3.2 เป้าหมายเชิงคุณภาพ

3.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัดมีหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทิศทางเดียวกัน

3.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีข้อมูลพื้นฐานในการบริหารงานบุคคลที่ ครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

3.2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัดได้รับการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการ

3.2.4 ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ทุกคน ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน

4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

4.1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

4.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีอัตราความขาดแคลนครู ในสถานศึกษาในสังกัด ไม่เกินร้อยละ 25

4.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีอัตราความสำเร็จในการจัดสรรครูในสาขาที่ขาดแคลน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

4.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สามารถดำเนินการเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์อย่างครบถ้วน และมีความโปร่งใส เป็นธรรม ได้ร้อยละ 100 ของบุคลากรที่มีสิทธิ

4.2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

4.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัดมีคู่มือหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีระบบวิเคราะห์และวางแผนอัตราค่าจ้างของสถานศึกษาในสังกัด มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ชัดเจน ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และลดความขาดแคลนได้จริง

4.2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีประสิทธิภาพการบริหารอัตราค่าจ้างในสังกัด มีแนวทางปฏิบัติชัดเจน แก้ปัญหาได้เป็นรูปธรรม ได้รับการยอมรับจากสถานศึกษา

4.2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีความโปร่งใสและความเป็นธรรมของการเลื่อนเงินเดือน เป็นมาตรฐานตรวจสอบได้

5. กลุ่มเป้าหมาย / ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์ : ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

6. ระยะเวลาดำเนินโครงการและสถานที่ดำเนินการ : ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569 ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 และสถานที่ภายนอก

7. กิจกรรมและงบประมาณ

งบประมาณ สพป.หนองคาย เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 120,000.- บาท (หนึ่งแสนสองหมื่นบาทถ้วน) รายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณ (ขออนุมัติใช้จ่ายทุกรายการ)

กิจกรรมและรายละเอียด การใช้จ่ายงบประมาณ	แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (หน่วย : บาท)				
	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.68)	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค.69)	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.69)	ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.69)	รวม (ต.ค.68-ก.ย.69)
กิจกรรมการบริหารงานบุคคล - ดำเนินการวางแผนอัตราค่าจ้างการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ - ดำเนินการการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้ายโอนและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา - การดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา - การส่งเสริมวิชาชีพ สมรรถนะเพิ่มขีดความสามารถและการสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในสายงาน - รายงานผลการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล	30,000	30,000	30,000	30,000	120,000
รวมทั้งสิ้น	30,000	30,000	30,000	30,000	120,000

8. การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ และค่าเป้าหมาย	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ การประเมิน
ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ 1. สถานศึกษาในสังกัดมีร้อยละความขาดแคลนครู ไม่เกิน ร้อยละ 25 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สามารถบริหารอัตรากำลังและแก้ปัญหาการขาดแคลนครู ในสาขาวิชาที่จำเป็นได้ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สามารถดำเนินการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมีความโปร่งใส เป็นธรรม ได้ร้อยละ 100 ของบุคลากรที่มีสิทธิ	- การประเมินผล การปฏิบัติงาน (ข้อมูลบุคลากรในระบบ HRMS) - การประเมินผล การปฏิบัติงาน (ข้อมูลบุคลากรในระบบ HRMS) - การวิเคราะห์เอกสาร	- ข้อมูลบุคลากรในระบบ HRMS (10 มิถุนายน/10 พฤศจิกายน) - ข้อมูลบุคลากรในระบบ HRMS (10 มิถุนายน/10 พฤศจิกายน) - คำสั่งเลื่อนเงินเดือน
ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ 1. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีคู่มือ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. สถานศึกษาในสังกัดมีระบบบริหารจัดการอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบ 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่สามารถพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการจัดสรรอัตรากำลังในสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. การดำเนินการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	- การวิเคราะห์เอกสาร - การวิเคราะห์เอกสาร - การประเมินความพึงพอใจ - การวิเคราะห์เอกสาร	- คู่มือการปฏิบัติงาน กลุ่มบริหารงานบุคคล - แผนอัตรากำลัง - แบบประเมินความพึงพอใจ - คำสั่งเลื่อนเงินเดือน

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 มีแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการศึกษาให้ครูครบตามเกณฑ์และมีข้าราชการครูตรงตามมาตรฐานวิชาเอกตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

9.2 มีการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอนและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทดแทนอัตรากำลังที่ว่างในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้อย่างยุติธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารบ้านเมืองที่ดี

9.3 สถานศึกษาในสังกัดดำเนินการโอนเงินเดือนอย่างถูกต้องและเป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. และระเบียบที่เกี่ยวข้องและมีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติและพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดที่มีประสิทธิภาพ

9.4 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาและส่งเสริมทางวิชาชีพ และสนับสนุนให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น เป็นไปอย่างมีระบบ รวดเร็วและถูกต้อง

ลงชื่อ 
(นางสาวสิริอาภา จิตวิราม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้รับผิดชอบโครงการ

ลงชื่อ 
(นางสาวนิตยา ตาตินิจ)
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้เสนอโครงการ

ลงชื่อ 
(นายพัชระ งามชัด)

ผู้เห็นชอบโครงการ

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ลงชื่อ 
(นางสาวสนม เสริฐผล)

ผู้อนุมัติโครงการ

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2



มุ่งเน้นบริการ ประสานความร่วมมือ ยึดถือความถูกต้อง