



แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ

2568



กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2

คำนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคลนับเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งทรัพยากรบุคคลมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนากำลังคน การจัดอัตรากำลัง การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ตลอดจนการประเมินผลและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม ครอบคลุมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม สมรรถนะทางวิชาชีพ และการบริหารจัดการที่ทันสมัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของนโยบายการศึกษาในระดับชาติและท้องถิ่น อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในเขตพื้นที่

การจัดทำแผนฉบับนี้อาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ข้อมูลสถิติด้านกำลังคน แนวทางนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้แผนที่สอดคล้องกับความต้องการจริงของพื้นที่ และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จะเป็นแนวทางที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพของบุคลากรในสังกัด อันจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่ในระยะยาว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

สารบัญ

		หน้า
บทนำ	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล	1
	วิสัยทัศน์ (Missioons)	2
	ค่านิยม (Value)	2
	พันธกิจ (Missions)	2
	เป้าประสงค์ (Goals)	2
	โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2	3
	ตารางที่ 1 จำนวนข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 38 ค (1) และ 38 ค (2)	4
แผนปฏิบัติงาน	ตารางที่ 2 ข้อมูลผู้บริหาร / ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา	5
	โครงการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล	6
	ระยะเวลาดำเนินการโครงการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร งานบุคคล	7
ภาคผนวก	โครงการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล	8

บทนำ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ในการบริหารองค์การภาครัฐยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรบุคคลได้กลายเป็นกลไกสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของภารกิจและเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องไม่เพียงเป็นการจัดการในเชิงปริมาณ แต่ต้องเน้นการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ดำเนินภารกิจในการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้กับนักเรียนในพื้นที่อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ซึ่งภารกิจเหล่านี้ย่อมต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ดี และแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร ทั้งในมิติของการวางแผนกำลังคน การพัฒนาเส้นทางอาชีพ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในระบบ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีพื้นฐานจากหลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) ซึ่งเน้นการบูรณาการระหว่างเป้าหมายขององค์กรกับศักยภาพของบุคลากร โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก อาทิ การปฏิรูปการศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัล ความหลากหลายของผู้เรียน และนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันทั่วถึง

นอกจากนี้ แผนฉบับนี้ยังเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านบุคลากรที่เน้นทั้งประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) กล่าวคือ การใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่าในเชิงต้นทุน พร้อมกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในเชิงคุณภาพ ทั้งในด้านการให้บริการ การบริหารงานภายใน และการสนับสนุนสถานศึกษาในพื้นที่ให้สามารถดำเนินงานตามพันธกิจของตนได้อย่างราบรื่น

ด้วยเหตุนี้ การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมิใช่เพียงภารกิจด้านธุรการ แต่เป็นกระบวนการทางวิชาการที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์เชิงระบบ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ และความเข้าใจในศักยภาพของทุนมนุษย์อย่างลึกซึ้ง เพื่อให้สำนักงานสามารถขับเคลื่อนพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม และสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนในฐานะหน่วยงานที่มุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน.

วิสัยทัศน์ (Missioons)

“ 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 มีจิตสำนึกมีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
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. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีพื้นที่ครอบคลุม จำนวน 3 อำเภอ ประกอบไปด้วย (1) อำเภอโพนพิสัย (2) อำเภอรัตนวาปี (3) อำเภอเฝ้าไร่ โดยจำแนกจำนวนโรงเรียนแต่ละอำเภอได้ ดังนี้

อำเภอโพนพิสัย	จำนวน	57	โรงเรียน
อำเภอรัตนวาปี	จำนวน	24	โรงเรียน
อำเภอเฝ้าไร่	จำนวน	21	โรงเรียน

ตารางที่ 1 จำนวนข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 38 ค (1) และ 38 ค (2)
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567)

ที่	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2	จำนวน (คน)
	ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2	
1	ผู้อำนวยการ	1
2	รองผู้อำนวยการ	3
3	กลุ่มผู้อำนวยการ	7
4	กลุ่มบริหารงานบุคคล	10
5	กลุ่มนโยบายและแผน	7
6	กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์	6
7	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	6
8	กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา	15
9	กลุ่มกฎหมายและคดี	1
10	กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากร	1
11	หน่วยตรวจสอบภายใน	1
12	ลูกจ้างประจำ	1
13	ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานราชการ	22
รวมทั้งสิ้น		81

ตารางที่ 2 ข้อมูลผู้บริหาร / ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567)

ที่	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา	จำนวน (คน)
1	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	84
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	24
	ครู	908
2	พนักงานราชการ (ครู)	35
3	ลูกจ้างประจำ	18
4	ลูกจ้างชั่วคราว	
	ครูชั้นวิฤต	13
	ครูวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์	3
	ครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน	1
	ครูธุรการ	86
	พี่เลี้ยงเด็กพิการ	22
	นักการภารโรง	82
รวมทั้งสิ้น		1,276

แผนการปฏิบัติงานโครงการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

แผนการปฏิบัติงาน (กิจกรรม)	งบประมาณ ที่จัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ/แผนการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาสที่ ๑ ต.ค. ๖๗ - ธ.ค. ๖๗	ไตรมาสที่ ๒ ม.ค. ๖๘ - มี.ค. ๖๘	ไตรมาสที่ ๓ เม.ย. ๖๘ - มิ.ย. ๖๘	ไตรมาสที่ ๔ ก.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๘	
๑. โครงการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ๑.๑ กิจกรรมการวางแผนอัตราากำลังการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ ๑.๒ กิจกรรมการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ย้าย โอนและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๑.๓ กิจกรรมการดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๑.๔ กิจกรรมส่งเสริมวิชาชีพ สมรรถนะเพิ่มขีดความสามารถและการสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในสายงาน ๑.๕ กิจกรรม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	๑๗๘,๐๐๐ บาท	(๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๑ ธ.ค. ๖๗) ๑. กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลังการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ ๒. กิจกรรมการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอนและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓. กิจกรรมการดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๔. กิจกรรมส่งเสริมวิชาชีพ สมรรถนะเพิ่มขีดความสามารถและการสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในสายงาน ๕. กิจกรรม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	(๑ ม.ค. ๖๘ - ๓๑ มี.ค. ๖๘) ๑. กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลังการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ ๒. กิจกรรมการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอนและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓. กิจกรรมการดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๔. กิจกรรมส่งเสริมวิชาชีพ สมรรถนะเพิ่มขีดความสามารถและการสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในสายงาน ๕. กิจกรรม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	(๑ เม.ย. ๖๘ - ๓๐ มิ.ย. ๖๘) ๑. กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลังการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ ๒. กิจกรรมการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอนและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓. กิจกรรมการดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๔. กิจกรรมส่งเสริมวิชาชีพ สมรรถนะเพิ่มขีดความสามารถและการสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในสายงาน ๕. กิจกรรม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	(๑ ก.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘) ๑. กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลังการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ ๒. กิจกรรมการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอนและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓. กิจกรรมการดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๔. กิจกรรมส่งเสริมวิชาชีพ สมรรถนะเพิ่มขีดความสามารถและการสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในสายงาน ๕. กิจกรรม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	นางสาวนิตยา ตาตินิจ ผู้อำนวยการ กลุ่มบริหาร งานบุคคล

ระยะเวลาดำเนินการโครงการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

แผนการปฏิบัติงาน (กิจกรรม)	งบประมาณ ที่จัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาสที่ ๑ ต.ค. ๖๗ - ธ.ค. ๖๗	ไตรมาสที่ ๒ ม.ค. ๖๘ - มี.ค. ๖๘	ไตรมาสที่ ๓ เม.ย. ๖๘ - มิ.ย. ๖๘	ไตรมาสที่ ๔ ก.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๘	
๑. โครงการส่งเสริมและพัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคล (ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘)	๑๗๘,๐๐๐ บาท	ดำเนินการตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘				กลุ่มบริหาร งานบุคคล
๑.๑ กิจกรรมการวางแผน อัตรากำลังการกำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ	๓๐,๐๐๐	ดำเนินการตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘				
๑.๒ กิจกรรมการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ย้าย โอนและการ ออกจากราชการของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา	๕๐,๐๐๐	ดำเนินการตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘				
๑.๓ กิจกรรมการดำเนินงาน บำเหน็จความชอบและทะเบียน ประวัติของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	๒๐,๐๐๐	ดำเนินการตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘				
๑.๔ กิจกรรมส่งเสริมวิชาชีพ สมรรถนะเพิ่มขีดความสามารถ และการสร้างขวัญกำลังใจและ ความก้าวหน้าในสายงาน	๕๐,๐๐๐	-	-	-	๑ ก.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	
๑.๕ กิจกรรม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ การศึกษา	๒๘,๐๐๐	ดำเนินการตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘				

ภาคผนวก

20. โครงการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

หน่วยงานรับผิดชอบ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 กลุ่มบริหารงานบุคคล
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
กลยุทธ์ สพท.	กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
ผู้รับผิดชอบโครงการ	1. นางสาวนิตยา ตาตินิจ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล 2. นางสาวสิริอาภา จิตรวิฑูรย์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายละเอียดโครงการ (X)

: M2 – M5

1. หลักการและเหตุผล

ในยุคปัจจุบันที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การบริหารงานบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างไม่มีอาจมองข้ามได้ บุคลากรคือทรัพยากรที่มีค่าตามนโยบายด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ การบริหารงานบุคคลจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและสำคัญมาก และการจัดการทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย กลยุทธ์ ไปสู่เป้าหมายการดำเนินงานให้สำเร็จบรรลุผลสำเร็จ ตอบสนองต่อนโยบายต่าง ๆ การบริหารงานบุคคลจึงต้องมีการวางแผนอัตรากำลังที่ดี การดำเนินการสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถมีคุณภาพเข้ามาดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจงานในแต่ละส่วนของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เพียงพอ นอกจากนั้นยังต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพิ่มศักยภาพบุคคลส่งเสริมวิชาการ เพื่อให้บุคลากรมีทักษะที่เหมาะสมกับงานและสร้างความสามารถในการทำงานร่วมกันของทีม นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจจะช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันกับสำนักงานมากขึ้น ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นการลงทุนในทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของสำนักงานซึ่งถือเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งมีชีวิต มีสติปัญญามีความละเอียดอ่อน และมีศักยภาพสูง หากสามารถดึงศักยภาพออกมาใช้ได้นั้นองค์กรจะสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษ ที่ 21 และเกิดความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในแต่ภารกิจงานไม่ว่าจะเป็นงานอัตรากำลัง งานสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง งานเลื่อนเงินเดือนงานเลื่อนวิทยฐานะ งานเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในการดำเนินงานทุกงานต้องยึดหลักเกณฑ์ ระเบียบแนวปฏิบัติในการดำเนินงานเพื่อความถูกต้อง โปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งในบางงานมีกระบวนการขั้นตอนซับซ้อนมีข้อมูลค่อนข้างมากและต้องระมัดระวังในการเผยแพร่ข้อมูล ต้องให้บริการที่รวดเร็วทันตามกำหนดเวลา ดังนั้นเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีระบบถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการเข้าใจคลาดเคลื่อนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการงานบุคลากรมีความเข้าใจกระบวนการให้บริการได้อย่างสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด จึงจัดทำโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลมีระบบยิ่งขึ้น ตลอดจนพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่ม การปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่วิถีคุณภาพ การนำนวัตกรรมมาช่วยพัฒนาการดำเนินงาน และการให้บริการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่และภารกิจในการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

2.2 เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่และภารกิจในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทดแทนอัตราว่างที่ว่างในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน ให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ.และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.4 เพื่อส่งเสริมวิชาชีพ สมรรถนะเพิ่มขีดความสามารถ และการสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในสายงาน

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงผลผลิต (Output)

3.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด

3.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอนและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทดแทนอัตราว่างที่ว่างในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีการดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งได้อย่างยุติธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารบ้านเมืองที่ดี

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สามารถดำเนินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มาตรฐานเป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. และระเบียบที่เกี่ยวข้องและจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติและพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลและอื่น ๆ ได้ตามกำหนดเวลาและทันต่อความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1.4 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาและส่งเสริมทางวิชาชีพ

3.2 เชิงผลลัพธ์ (Outcome)

3.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สามารถวางแผนอัตรากำลัง บริหารอัตรากำลังทุกตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เพื่อบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สามารถดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอนและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สามารถดำเนินการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และมีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติ และพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลอื่นๆ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดที่มีประสิทธิภาพ

3.2.4 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา เพื่อให้มีวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ว PA สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

4.1 เชิงปริมาณ

4.1.1 ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านการประเมินการเลื่อนระดับ และวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

4.1.2 ร้อยละของผู้รับบริการมีความพึงพอใจการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

4.2 เชิงคุณภาพ

4.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีข้อมูลการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัด

4.2.2 สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอนและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ตามอัตรากำลังของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.3 สถานศึกษาในสังกัดสามารถดำเนินการเลื่อนเงินเดือนอย่างถูกต้องและเป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. และระเบียบที่เกี่ยวข้องและมีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติและพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดที่มีประสิทธิภาพ

4.2.4 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีงบประมาณ 2568 มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ มีระบบถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการเข้าใจคลาดเคลื่อนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการงานบุคลากรมีความเข้าใจกระบวนการ ให้บริการได้อย่างสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

5. กลุ่มเป้าหมาย / ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์ : ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

6. ระยะเวลาดำเนินโครงการและสถานที่ดำเนินการ : ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568 ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 และ สถานที่ภายนอก

7. กิจกรรมและงบประมาณ

งบประมาณ สพป.หนองคาย เขต 2 จำนวน 178,000.- บาท (หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นแปดพันบาทถ้วน) รายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณ (ขออนุมัติจัดจ่ายทุกรายการ)

กิจกรรมและรายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณ	แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (หน่วย : บาท)				
	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.67)	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค.68)	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.68)	ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.68)	รวม (ต.ค.67-ก.ย.68)
1. กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลังการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ	1,400	5,000	16,000	7,600	30,000
2. กิจกรรมการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอนและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1,300	5,000	17,000	26,700	50,000
3. กิจกรรมการดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1,400	2,000	7,000	9,600	20,000
4. กิจกรรมส่งเสริมวิชาชีพ สมรรถนะเพิ่มขีดความสามารถและการสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในสายงาน	1,400	8,000	12,600	28,000	50,000
5. กิจกรรม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	28,000	-	-	-	28,000
รวมทั้งสิ้น	33,500	20,000	52,600	71,900	178,000

8. การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (KPIs)	วิธีการประเมิน	เครื่องมือการประเมิน
ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ 1. ร้อยละ 80 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านการประเมินการเลื่อนระดับและวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด	- การประเมินผล การปฏิบัติงาน (ผ่านตามเกณฑ์ ที่กำหนด)	- แบบประเมิน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (KPIs)	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ การประเมิน
2. ร้อยละ 80 ของผู้รับบริการมีความพึงพอใจ การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับในระดับมากที่สุด	- การประเมิน ความพึงพอใจ	- แบบประเมิน ความพึงพอใจ
ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการข้อมูล การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ที่ถูกต้องตามเกณฑ์ 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสรรหา บรรจุและ แต่งตั้ง ย้าย โอนและการออกจากราชการของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ตาม อัตรากำลังของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา 3. สถานศึกษาในสังกัดสามารถดำเนินการเลื่อน เงินเดือนอย่างถูกต้องและเป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. และระเบียบที่เกี่ยวข้องและมีระบบฐานข้อมูล สารสนเทศ ข้อมูลทะเบียนประวัติและพื้นฐาน ด้านการบริหารงานบุคคลอื่นๆ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดที่มีประสิทธิภาพ 4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกตำแหน่งในสังกัด มีความรู้ความเข้าใจ ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อป้องกันการเข้าใจคลาดเคลื่อนของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการงานบุคลากร มีความเข้าใจกระบวนการ ให้บริการ ได้อย่าง สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับนโยบายของ หน่วยงานต้นสังกัด	- การวิเคราะห์เอกสาร (1) การดำเนินการ สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง (2) การวิเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง (3) การตรวจสอบ เอกสารสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง - การตรวจสอบความ ถูกต้องของการเลื่อน เงินเดือน (1) การวิเคราะห์เอกสาร (2) การสัมภาษณ์	- แผนอัตรากำลัง (1) ประกาศผล การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (2) แผนอัตรากำลัง - แบบการเลื่อน เงินเดือน (1) แบบประเมิน (2) แบบสอบถาม

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 มีแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับ
การจัดการศึกษาให้ครูครบตามเกณฑ์และมีข้าราชการครูตรงตามมาตรฐานวิชาเอกตามที่สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

9.2 มีการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอนและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ทดแทนอัตรากำลังที่ว่างในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีการดำเนินการสรรหา
และบรรจุแต่งตั้งได้อย่างยุติธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารบ้านเมืองที่ดี

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

9.4 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาและส่งเสริมทางวิชาชีพ และสนับสนุนให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น เป็นไปอย่างมีระบบ รวดเร็วและถูกต้อง

ลงชื่อ



ผู้รับผิดชอบโครงการ

(นางสาวสิริอาภา จิตริขาม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ



ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวนิตยา ตาตินิจ)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ



ผู้เห็นชอบโครงการ

(นายพิชระ งามชัด)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ลงชื่อ



ผู้อนุมัติโครงการ

(นางสาวสนม เสริฐพล)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2



มุ่งเน้นบริการ ประสานความร่วมมือ ยึดถือความถูกต้อง