

รายงานผลการบริหารและ  
พัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ.2565

---

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง มีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีคุณธรรม ปลอดภัย เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและเป็นที่ยอมรับของประชาชน โดยการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่งที่มีจิตสาธารณะ โดยปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยสรุปดังนี้

### ๑. ผลการดำเนินการตามนโยบาย

๑.๑ การสรรหาทรัพยากรบุคคล มีการสรรหาทรัพยากรบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยการสรรหาในรูปแบบคณะกรรมการ เพื่อให้ได้บุคลากรตามคุณลักษณะที่กำหนด

๑.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการจัดทำโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านเทคโนโลยี ด้านคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงด้วยกรมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ทั้งการปฏิบัติงานเดี่ยวและการปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้การวางแผน การแก้ไขปัญหา และการทำงานร่วมกับผู้อื่น

๑.๓ การรักษาทรัพยากรบุคคล มีการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เนื่องในโอกาสต่างๆ เช่น วันเกิด วันปีใหม่ เป็นต้น ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมทำกิจกรรมจิตอาสา ทั้งที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง และหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด อย่างเป็นธรรมมีการพิจารณาผลการประเมินโดยรูปแบบคณะกรรมการ ยกย่อง ชื่นชมบุคลากรผู้เป็นแบบอย่าง เพื่อให้บุคลากรมีความสุข มีความผูกพัน มีความรักสามัคคี มีความภาคภูมิใจ

๑.๔ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล มีการมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติงานตามลำดับขั้น มีการควบคุม กำกับติดตามการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยเหลือกันภายในองค์กร เช่น การมอบหมายให้จัดทำโครงการ กิจกรรม ต่างๆ โดยการดำเนินการโครงการกิจกรรม มีการแต่งตั้งคณะทำงานจากกลุ่ม/หน่วย ต่างๆ เพื่อร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ และมีผู้บริหารของหน่วยงานอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือให้คำแนะนำและร่วมแก้ไขปัญหาต่างๆ

### ๒. ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

#### ๒.๑ ด้านอัตรากำลัง

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง มีอัตรากำลังแยกตามกลุ่ม/หน่วย ดังนี้

##### ๒.๑.๑ อัตรากำลังประเภทข้าราชการ ประกอบด้วย

- (๑) ศึกษาธิการจังหวัด จำนวน ๑ อัตรากำลัง
- (๒) รองศึกษาธิการจังหวัด จำนวน ๑ อัตรากำลัง (ตามกรอบ ๓ อัตรากำลัง)
- (๓) กลุ่มอำนวยการจำนวน ๒ อัตรากำลัง (ตามกรอบ ๗ อัตรากำลัง)
- (๔) กลุ่มบริหารงานบุคคลจำนวน ๕ อัตรากำลัง (ตามกรอบ ๑๓ อัตรากำลัง)

- (๕) กลุ่มนโยบายและแผนจำนวน ๓ อัตรา (ตามกรอบ ๗ อัตรา)
- (๖) กลุ่มพัฒนาการศึกษาจำนวน ๔ อัตรา (ตามกรอบ ๖ อัตรา)
- (๗) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชนจำนวน ๔ อัตรา (ตามกรอบ ๕ อัตรา)
- (๘) กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียนจำนวน ๑ อัตรา (ตามกรอบ ๔ อัตรา)
- (๙) หน่วยตรวจสอบภายในจำนวน ๑ อัตรา (ตามกรอบ ๒ อัตรา)
- (๑๐.) กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลจำนวน ๘ อัตรา (ตามกรอบ ๒๑ อัตรา)

#### **๒.๑.๒ อัตรากำลังลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ**

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรังมีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ช่วยราชการ จำนวน ๒ อัตรา โดยปฏิบัติงาน ณ กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียนจำนวน ๑ อัตราและกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชนจำนวน ๑ อัตรา

#### **๒.๑.๓. อัตรากำลังประเภทจ้างเหมาบริการ**

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรังมีการจ้างเหมาเอกชนเพื่อปฏิบัติงานจำนวน ๖ อัตรา โดยปฏิบัติงาน ณ กลุ่มอำนวยการจำนวน ๕ อัตรา และปฏิบัติงาน ณ กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียนจำนวน ๑ อัตรา

#### **๒.๒ ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย**

๒.๒.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ บรรจุและแต่งตั้งนางอรทัย เกิดภิบาล ให้ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดตรัง ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ๓๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

๒.๒.๒ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ บรรจุและแต่งตั้งนายอดิสร แก้วเซ่ง ให้ดำรงตำแหน่งรองศึกษาธิการจังหวัดตรัง ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ๓๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

#### **๒.๓ การฝึกอบรมและการพัฒนา**

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรังมีการฝึกอบรมและพัฒนาแบ่งออกเป็น

๒.๓.๑ การฝึกอบรมตามภาคบังคับตัวชีวิต โดยกำหนดให้บุคลากรทุกคนต้องผ่าน การอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อ ๑ รอบการประเมิน พบว่า บุคลากรผ่านการอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อ ๑ รอบการประเมินร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรทั้งหมด

๒.๓.๒ การฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานจัด พบว่า บุคลากรผ่านการ อบรมโครงการพัฒนาบุคลากรร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรทั้งหมด

๒.๓.๓ การฝึกอบรมตามความสนใจหรือตามความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากร ผ่านการฝึกอบรมตามความสนใจหรือตามความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานร้อยละ ๙๒ ของบุคลากรทั้งหมด

### ๓. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล

ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง มีดังนี้

#### ๓.๑ ด้านอัตรากำลัง

อัตรากำลังไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ทำให้มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บางครั้งเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน รวมถึงเกิดความผิดพลาดของงานเนื่องจากบุคลากรบางคน ต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ หลายตำแหน่งซึ่งในบางครั้งไม่มีความรู้ความชำนาญมากพอ แต่ต้องปฏิบัติ เนื่องจากขาดแคลนอัตรากำลัง ทำให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

#### ๓.๒ ด้านการแต่งตั้ง/ความก้าวหน้าในอาชีพ

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากไม่มีงบประมาณ ประกอบกับหลักเกณฑ์ไม่เอื้อต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

#### ๓.๓ ด้านการพัฒนา

หน่วยงานไม่มีงบประมาณสำหรับสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการอบรม ในหลักสูตรที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึงทุกคน

### ๔. ข้อเสนอแนะ

#### ๓.๑ ด้านอัตรากำลัง

ควรมีการทบทวนกรอบอัตรากำลัง และจัดสรรอัตรากำลังทดแทน หรือเริ่มในกลุ่ม/ตำแหน่งที่มีความจำเป็นและขาดแคลน

#### ๓.๒ ด้านการแต่งตั้ง/ความก้าวหน้าในอาชีพ

ปรับแก้หลักเกณฑ์การขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยใช้แบบเลื่อนไหลตามความรู้ความสามารถแทนแบบเดิมที่ต้องรอให้มีเงินเดือนในตำแหน่งนั้นๆก่อน จึงจะสามารถขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

#### ๓.๓ ด้านการพัฒนา

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรจัดหลักสูตรอบรมให้ครบและครอบคลุมทุกตำแหน่ง และเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมอบรมของผู้เข้ารับการอบรม ควรมีการฝึกอบรมทั้งด้านทักษะการทำงาน การพัฒนาแนวความคิด และการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน