

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ คำสั่งคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ที่ ๒๑/๒๕๖๐ เรื่อง การมอบหมายข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นการรวมบุคลากรจากหน่วยงานทางการศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีวัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติในการทำงาน และโครงสร้างการบริหารงาน ที่แตกต่างกัน

ดังนั้น การบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง จะมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ สู่การบริหารจัดการที่เป็นเลิศ ส่งผลให้การดำเนินงานของสำนักงานให้บรรลุตามเป้าหมาย จึงจำเป็นต้องยิ่งที่จะต้องพัฒนาคุณภาพองค์กร ควบคู่กับการบริหารและพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจตามหลักเกณฑ์และเกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง จึงมีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ คุณธรรม ปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและสามารถตอบสนองต่อความต้องการและเป็นที่เชื่อถือของประชาชน โดยการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่งที่มีจิตสาธารณะ โดยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยสรุปดังนี้

๑. ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
เสริมสร้างศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง	๓๙,๙๐๐	๓๙,๙๐๐	วันที่ ๑๓ - ๑๔ กันยายน ๒๕๖๗

๒. ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดตรัง	๓๙

๓. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง ตำแหน่งตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
๑. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)	
- ประเภทอำนวยการสูง	๑
- ประเภทอำนวยการต้น	๑
- ประเภทวิชาการ	๑๙
- ประเภททั่วไป	๒
๒. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์	๗
๓. พนักงานราชการ (ช่วยราชการ)	๑
๔. ลูกจ้างประจำ (ช่วยราชการ)	๑
๕. พนักงานจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน	๕
๖. เจ้าหน้าที่ครูสภา	๒
รวม	๓๙

๔. ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

ในไตรมาสที่ ๔ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรังได้ดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้/อบรมเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพรองรับการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal) ปลูกฝังบุคลากร ให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรม และทักษะด้านข้อมูลสื่อและการประชาสัมพันธ์ในยุคดิจิทัล เพื่อเป็นเครื่องมือให้บุคลากรในสังกัดได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยใช้กระบวนการพัฒนาในรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

- อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาตนเอง สร้างความสัมพันธ์ที่ดี สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบการทำงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง ให้มีความรู้ ทักษะด้านข้อมูลสื่อและการประชาสัมพันธ์ในยุคดิจิทัล กิจกรรมจัดขึ้นในวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๗ ณ จังหวัดพังงา ซึ่งมีทีมวิทยากรจากภายนอก และผู้บริหารของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมและสร้างความรู้ความเข้าใจ สร้างจิตสำนึก และตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และสัมพันธ์ภาพที่ดีของบุคลากรภายในหน่วยงาน

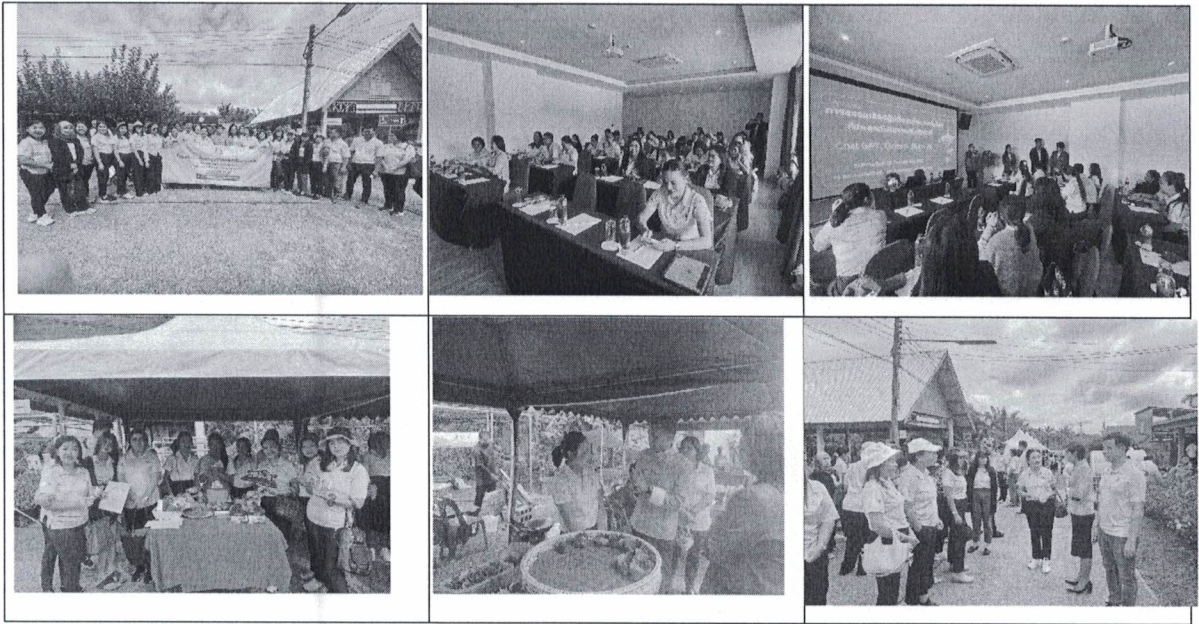
- ศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดทำไวน์และเคยเจี้ยน เพื่อจะได้นำความรู้และประสบการณ์จากการศึกษาดูงานครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการสร้างรายได้เสริม สามารถนำมาประกอบเป็น

อาชีพเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ ณ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ กิจกรรมจัดขึ้นในวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๗ โดยศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ เป็นผู้ให้ความรู้ความเข้าใจ

สรุปผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		สะสม	
	ร้อยละ	จำนวน	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ
เชิงปริมาณ				
ร้อยละของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง ได้รับการพัฒนาและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๘๐ (๓๒ คน)	๔๐ คน	๓๙	๑๐๐
เชิงคุณภาพ				
๑) ร้อยละของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง ที่เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การทดสอบวัดความรู้สามารถและนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	๘๐ (๓๒ คน)	๔๐ คน	๓๙	๑๐๐
๒) ร้อยละของผู้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ที่ผ่านการพัฒนา ในระดับมากขึ้นไป	๘๐ (๗ คน)	๙ คน	๙	๑๐๐

ภาพกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในโครงการ / กิจกรรม



๕. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง พบประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๕.๑ ประเด็นอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีมากขึ้น ทำให้อัตรากำลังที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบงานมากขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิต

๕.๒ ประเด็นการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย มีการย้ายและโอนของบุคลากรในองค์กรสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังพบว่ากระบวนการสรรหา มีขั้นตอนมากใช้ระยะเวลา รวมทั้งข้อกฎหมายเกี่ยวข้องกับการบรรจุและแต่งตั้ง มีรายละเอียดมาก

๕.๓ ประเด็นข้อจำกัดด้านงบประมาณสำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีไม่เพียงพอ ทำให้บุคคลไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง เป็นระบบ และต่อเนื่อง

๖. ข้อเสนอแนะ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง สรุปประเด็นสำคัญต่าง ๆ อันเป็นข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๖.๑ การวางแผนอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะส่วนราชการต้นสังกัด ดำเนินการทบทวนหลักเกณฑ์การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ทบทวนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง พิจารณาจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ กรณีที่ภารกิจเพิ่มขึ้น และมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานในส่วนภูมิภาคในการวิเคราะห์ความเหมาะสมของอัตรากำลัง

๖.๒ การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะส่วนราชการต้นสังกัด ดำเนินการทบทวนหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการย้าย โอน รวมถึงชักชวน และสร้างแนวทางหรือเงื่อนไขในการสรรหาให้ชัดเจน เป็นศูนย์กลางการสรรหาสำหรับตำแหน่งทุกประเภท เช่น การจัดทำคู่มือการดำเนินงาน โดยมีแนวปฏิบัติ แบบฟอร์ม และตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ และต่อเนื่อง

๖.๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล พิจารณาแนวทางเพื่อจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมเพียงพอ เป็นหน่วยงานดำเนินการพัฒนาข้าราชการในเรื่องทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ พัฒนาบุคลากรประเภทบริหารและอำนวยการ ผลักดันให้ผู้บริหารของหน่วยงานให้มีบทบาทในการเป็น HR Director และส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
