

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โรงเรียนบ้านกิ้วพร้าว
ปีการศึกษา ๒๕๖๕

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๓
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

โรงเรียนบ้านกิ้วพรวัว ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผล การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี การศึกษา ๒๕๖๕ ขึ้นเพื่อจัดทำระบบการรายงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของ ผู้เรียนให้เป็นรูปแบบเดียวกันสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลเพื่อประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนา หลักเกณฑ์และวิธีการรักษาความเป็นธรรมและรักษามาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีอาชีพและสร้างขวัญ กำลังใจ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพของงานบรรลุผลตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

โรงเรียนบ้านกิ้วพรวัว

สารบัญ

บทที่ ๑

บทที่		หน้า
คำนำ		ก
สารบัญ		ข
บทที่ ๑	ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑
บทที่ ๒	สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล	๔
บทที่ ๓	ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐
	- ปัญหา/อุปสรรค	
	- ข้อเสนอแนะ	

ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนบ้านกิ้วพร้าวได้มีแนวทางการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ ทั้งทางด้านวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนาด้านการรักษาไว้ และด้านการใช้ประโยชน์ตามแนวทางและคู่มือ ปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและต่อเนื่อง

๑.๑ โรงเรียนบ้านกิ้วพร้าว เร่งรัดพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดความตระหนัก และมีจิตสำนึกในหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และมีสมรรถนะ ที่จำเป็นในด้านการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยี และการ ใช้ทักษะชีวิตอื่น ๆ

๑.๒ โรงเรียนบ้านกิ้วพร้าวเร่งรัดจัดระบบส่งเสริมและสนับสนุนในพัฒนาครูบรรจุใหม่ให้มีศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดทักษะความเป็นครู มีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยจัดให้ครูเก่ง ครูดีมาเป็นครู พี่เลี้ยง ดูแลครูบรรจุใหม่ หรือจัดให้มีระบบสนับสนุนอื่น ๆ

๑.๓ โรงเรียนบ้านกิ้วพร้าว ส่งเสริมพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ครูและบุคลากร ทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เครือข่ายการจัดการความรู้ (KM) เพื่อพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ

๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๑ โรงเรียนบ้านกิ้วพร้าว เร่งรัดจัดระบบการทำงาน ระบบการนิเทศภายใน ปัจจัยและบรรยากาศ ให้เอื้อต่อการทำงานของครูและมอบหมายภาระงานให้สอดคล้องกับวิชาเอก ความถนัด หรือความเชี่ยวชาญของครู

๒.๒ โรงเรียนบ้านกิ้วพร้าวพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้เข้มแข็งเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร จัดการ การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ

๓. จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษา

๓.๑ โรงเรียนบ้านกิ้วพรวัวสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูในด้านการผลิตและการใช้สื่อ

นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้หลากหลายรวมทั้งจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานด้านสื่อ นวัตกรรม การเรียนการสอนดีเด่น

๓.๒ โรงเรียนบ้านกิ้วพรวัว สร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายกับหน่วยงาน/องค์กร/ชุมชน

เอกชน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและครูใช้ประโยชน์ร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้พัฒนาห้องสมุดและศูนย์การเรียนรู้สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐาน๔. จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๑ โรงเรียนบ้านกิ้วพรวัว ปรับระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นคนเก่ง คนดีมีจิตวิญญาณรักและผูกพันต่อวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและ กำลังใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๔.๒ โรงเรียนบ้านกิ้วพรวัวส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีโอกาสได้รับการพัฒนา ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

บทที่ ๒

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

๑. งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านกิ้วพรวัว(ตชด.ช่างกลปทุมวันอนุสรณ์๙) จำแนกตามสายงาน/อันดับ

ที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	รวม
๑	สายบริหาร	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	๑	-	-
		รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-	-
๒	สายการสอน	ครู	-	-	-	๔	-	๔
		ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	-	๑
รวมทั้งสิ้น			๑	๕	-	๕	-	๑๑

แสดงจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านกิ้วพรวัว

จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลัง	จำนวนผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามวุฒิ				ตำแหน่งว่าง		ลูก จ้าง	หมายเหตุ
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	มีเงิน	ไม่มีเงิน		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	-	๑	-	๑	-	-	-	-
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ครู	๕	๕	-	-	๕	-	-	๓	-
รวมทั้งสิ้น	๖	๕	๑	-	๖	-	-	๓	-

๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๒.๑ การย้ายและเปลี่ยนตำแหน่ง

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน - ราย
 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน - ราย
 การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๑ ราย

การลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน - ราย
 งานเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๑ ราย งานช่วยราชการ จำนวน - ราย
 ตามรายละเอียดดังนี้

๒.๑.๑ งานย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ ๘ พ.ค. ๒๕๖๖)

ที่	ตำแหน่ง	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			รวม	หมายเหตุ
		ย้ายในเขตพื้นที่ก รณิปกติ/พิเศษ	รับย้ายต่างเ ชตพื้นที่	ย้ายไปต่างเข ตพื้นที่		
๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-
๒	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-
๓	ครู	-	-	-	-	-

๒.๑.๒ งานเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. ตำแหน่ง ข้าราชการครู

ที่	ตำแหน่ง	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			รวม	หมายเหตุ
		ย้ายในเขตพื้นที่ก รณิปกติ/พิเศษ	รับย้ายต่าง เขตพื้นที่	ย้ายไปต่างเขต พื้นที่		
๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-
๒	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-

๒. ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ ๘ พ.ค. ๒๕๖๖)

ที่	ตำแหน่ง	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			รวม	หมายเหตุ
		ย้ายในเขตพื้นที่ก รณิปกติ/พิเศษ	รับย้ายต่าง เขตพื้นที่	ย้ายไปต่างเขต พื้นที่		
๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-

๓. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ ๘ พ.ค. ๒๕๖๖)

ที่	ตำแหน่ง	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			รวม	หมายเหตุ
		ย้ายในเขตพื้นที่ก รณิปกติ/พิเศษ	รับย้ายต่าง เขตพื้นที่	ย้ายไปต่างเขต พื้นที่		
๑	รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา	-	-	-	-	-

๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้ง ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ข้อมูล ณ วันที่ ๘ พ.ค. ๒๕๖๖)

การบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู		รวม	หมายเหตุ
บัญชี กศจ. เชียงราย/กศจ. อื่น	ที่นักเรียนทุน		
-	-	-	-

๒.๓ การลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ข้อมูล ณ วันที่ ๘ พ.ค. ๒๕๖๖)

การลาออกจากราชการครู			รวม	หมายเหตุ
ตำแหน่ง ข้าราชการครู	ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา		
-	-	-	-	-

๒.๔ งานเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ข้อมูล ณ วันที่ ๘ พ.ค. ๒๕๖๖)

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม			รวม	หมายเหตุ
ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย	ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา		
๑	-	-	๑	-

๒.๕ งานช่วยราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	ตำแหน่ง	การขอช่วยราชการ		รวม	หมายเหตุ
		ภายในเขต พื้นที่การศึกษา	ต่างเขต พื้นที่การศึกษา		
๑	ข้าราชการครู	-	-	-	-
๒	บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	-	-	-	-

๒.๖ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ และการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราว

- ไม่มีการสรรหา

๓. งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

๓.๑ งานวิทยฐานะ

วิทยฐานะ	เลขที่คำสั่ง	คำสั่งลงวันที่	จำนวน (ราย)
ครูชำนาญการ	-	-	-
ครูชำนาญการพิเศษ	-	-	-
ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-
รวมจำนวน			-

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน

๓.๒.๑ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันดับ ครูผู้ช่วย และ คศ.๓ จำนวน ๕ ราย

ที่	ผลการประเมิน	อัตราร้อยละที่เลื่อนเงินเดือน	จำนวน (ราย)	จำนวนเงินที่ใช้ (บาท)
๑. ข้าราชการสายงานการสอน				
๑	ระดับดีเด่น	ร้อยละ ๓.๐๐-๖.๐๐	๒	๒,๐๑๐
๒	ระดับดีมาก	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙	๓	๕,๙๔๐
๓	ระดับดี	ร้อยละ ๒.๐๐-๒.๔๙	-	
๔	ระดับพอใช้	ร้อยละ ๑.๐๐-๑.๙๙	-	
๕	คุณสมบัติไม่ครบ บรรจุไม่ครบ ๔ เดือน	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	
รวม				๗,๙๕๐
๒. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา				
๑	ระดับดีเด่น	ร้อยละ ๓.๕๐-๖.๐๐	-	-
๒	ระดับดีมาก	ร้อยละ ๓.๐๐-๓.๔๙	-	-
๓	ระดับดี	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙	-	-
รวม			-	-
รวมวงเงินที่ใช้เลื่อนทั้งสิ้น				๗,๙๕๐
วงเงินเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓.๐๐ (บาท)				-
วงเงินเลื่อนเงินเดือนคงเหลือ				-

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันดับ คศ.๔ และ คศ.๕ จำนวน - ราย

ที่	ผลการประเมิน	อัตราร้อยละที่เลื่อนเงินเดือน	จำนวน (ราย)	จำนวนเงินที่ใช้ (บาท)
-----	--------------	-------------------------------	-------------	-----------------------

๑. ข้าราชการสายงานการสอน				
๑	ระดับดีเด่น	ร้อยละ ๓.๐๐-๖.๐๐	-	-
๒	ระดับดีมาก	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙	-	-
๓	ระดับดี	ร้อยละ ๒.๐๐-๒.๔๙	-	-
๔	ระดับพอใช้	ร้อยละ ๑.๐๐-๑.๙๙	-	-
๕	คุณสมบัติไม่ครบ บรรจุไม่ครบ ๔ เดือน	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	-
รวม			-	-
๒. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา				
๑	ระดับดีเด่น	ร้อยละ ๓.๕๐-๖.๐๐	-	-
๒	ระดับดีมาก	ร้อยละ ๓.๐๐-๓.๔๙	-	-
๓	ระดับดี	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙	-	-
รวม			-	-
รวมวงเงินที่ใช้เลื่อนทั้งสิ้น				-
วงเงินเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓.๐๐ (บาท)				-
วงเงินเลื่อนเงินเดือนคงเหลือ				

๓.๒.๒ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันดับ ครูผู้ช่วย และ คศ.๓ จำนวน ๕ ราย

ที่	ผลการประเมิน	อัตราร้อยละที่เลื่อนเงินเดือน	จำนวน (ราย)	จำนวนเงินที่ใช้ (บาท)
๑. ข้าราชการสายงานการสอน				
๑	ระดับดีเด่น	ร้อยละ ๓.๐๐-๖.๐๐	-	-
๒	ระดับดีมาก	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙	-	-
๓	ระดับดี	ร้อยละ ๒.๐๐-๒.๔๙	-	-
๔	ระดับพอใช้	ร้อยละ ๑.๐๐-๑.๙๙	-	-
๕	คุณสมบัติไม่ครบ บรรจุไม่ครบ ๔ เดือน	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	-
รวม			-	-
๒. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา				
๑	ระดับดีเด่น	ร้อยละ ๓.๕๐-๖.๐๐	-	-
๒	ระดับดีมาก	ร้อยละ ๓.๐๐-๓.๔๙	-	-
๓	ระดับดี	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙	-	-
รวม			-	-

รวมวงเงินที่ใช้เลื่อนทั้งสิ้น	-
วงเงินเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓.๐๐ (บาท)	-
วงเงินเลื่อนเงินเดือนคงเหลือ	-

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันดับ คศ.๔ และ คศ.๕ จำนวน - ราย

ที่	ผลการประเมิน	อัตราร้อยละที่เลื่อนเงินเดือน	จำนวน (ราย)	จำนวนเงินที่ใช้ (บาท)
๑. ข้าราชการสายงานการสอน				
๑	ระดับดีเด่น	ร้อยละ ๓.๐๐-๖.๐๐	-	-
๒	ระดับดีมาก	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙	-	-
๓	ระดับดี	ร้อยละ ๒.๐๐-๒.๔๙	-	-
๔	ระดับพอใช้	ร้อยละ ๑.๐๐-๑.๙๙	-	-
๕	คุณสมบัติไม่ครบ บรรจุไม่ครบ ๔ เดือน	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	-
รวม			-	-
๒. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา				
๑	ระดับดีเด่น	ร้อยละ ๓.๕๐-๖.๐๐	-	-
๒	ระดับดีมาก	ร้อยละ ๓.๐๐-๓.๔๙	-	-
๓	ระดับดี	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙	-	-
รวม			-	-
รวมวงเงินที่ใช้เลื่อนทั้งสิ้น				-
วงเงินเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓.๐๐ (บาท)				-
วงเงินเลื่อนเงินเดือนคงเหลือ				-

๔. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ (๑ ต.ค. ๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๕) โรงเรียนบ้านกิ้วพัวร์ มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ ดังนี้

รายละเอียด	จำนวน	
	เรื่อง	ราย
๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการอบรมและพัฒนา		
๑.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-
๑.๒ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-
๑.๓ ตำแหน่ง ครู	๕	๕
๑.๔ ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างทุกประเภท	๓	๓
๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติและรางวัลอื่น ๆ		
๑.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-
๑.๒ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-
๑.๓ ตำแหน่ง ครู	-	-
๑.๔ ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างทุกประเภท	-	-
รวมทั้งสิ้น	๘	๘

รายละเอียดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	ชื่อ-นามสกุล	วัน เดือน ปี	ไปอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	หมายเหตุ (หน่วยงานที่จัด)
๑	นางวิภาณี จินดาธรรม	๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕	ประชุมสัมมนา เวทีนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ พาน้องกลับห้องเรียน เตรียมความพร้อมของครูผู้ห้อง เรียนคุณภาพ	สพป.เชียงราย เขต ๓
		๙ มิถุนายน ๒๕๖๕	อบรมเชิงปฏิบัติการโครงการขับเคลื่อน การจัดการจัดการศึกษาและ แก้ไขปัญหาสถานะทางทะเบียนร าษฎรของเด็กนักเรียน ที่มีเลขประจำตัวขึ้นต้นด้วยอักษร G จังหวัดเชียงราย	ศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย
๒	นายณัฐพล ผิวพันธ์	๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕	อบรมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมศักยภาพ ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาด้วยกระบวนการ Active Learning	สพป.เชียงราย เขต ๓
		๑-๓ กรกฎาคม ๒๕๖๕	การอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา “สติ รู้ตัว ปัญญา รู้คิด จิตเบิกบาน ต้านทุจริต”	สพป.เชียงราย เขต ๓
๓	นางสาวจรัสโสม กุมมาลือ	๖ มิถุนายน ๒๕๖๕	อบรมแนวทางการแก้ปัญหาผลกร ะทบภาวะถดถอยทางการพัฒนาแ ละการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย	OBEC Channel
		๕-๗ สิงหาคม ๒๕๖๕	อบรมเชิงปฏิบัติการขั้นพื้นฐานบ้ านวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ปฐมวัย	สพป.เชียงราย เขต ๓
๔	นายทวีวัฒน์ ทายะนา	๓-๕ มิถุนายน ๒๕๖๕	การอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางกา รศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ ตามหลักสูตร	ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำ จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ-นามสกุล	วัน เดือน ปี	ไปอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	หมายเหตุ (หน่วยงานที่จัด)
			“ผู้ดำเนินการคัดกรองคนพิการทางการศึกษา”	
		๓๐ สิงหาคม ๒๖๕๖	การเตรียมความพร้อมรับมือวิกฤตสุขภาพจิตในโรงเรียน Mental Health Crisis in School Setting	สพป.เชียงราย เขต ๓

บทที่ ๓

ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ปัญหา อุปสรรค

๑. นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๒. ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น

๓. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

๔. การเคลื่อนย้ายอัตรากำลังในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองไม่ได้เนื่องจากไม่มีคนประสงค์ย้ายออกจะต้องรองจนกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะสามารถเคลื่อนย้ายได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่โดยนำไปแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่าง เป็นรูปธรรม

๒. พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

๓. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยู่ยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการบริหารงานบุคคลให้มี ความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุดโดยการเกลี่ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์และครูต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่าไปกหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนหลังการตัดโอนมากกว่าเพื่อให้โรงเรียนต่างๆมีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกันโดยใช้มาตรการ ดังนี้

๔.๑. ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังครูกรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์พื้นที่ที่มีตำแหน่งว่างโดยจะตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังมากที่สุดเป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ปลอดภัย และครูภายในไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๔.๒. เกลี่ยอัตรากำลังครูกรณีที่มีคนครอง

๔.๒.๑. ข้าราชการครูในสังกัดจะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเงินเดือนตามตัว ไปกำหนดใหม่ ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามความประสงค์ของตนเอง โดยใช้มาตรการจูงใจ เช่น ได้รับสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน

๔.๒.๒. ข้าราชการครูจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา ที่มาช่วยราชการ หาก โรงเรียนต้นสังกัดมีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จะดำเนินการเสนอขออนุมัติหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัดโอน ตำแหน่งและอัตรากำลังเงินเดือนตามตัวมากำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์

๕. รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการ ในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๖. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

๗. คัดเลือกครูอัตรากำลัง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปีเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูโดยคัดเลือกในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๘. ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครุรายได้เดือนเพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัดที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากมากไปหาน้อย

๙. สนับสนุนและสงวนอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ และจากการลาออก เพื่อบรรจุครูพันธุ์ใหม่ หลักสูตร ๕ ปีหรือนักเรียนทุนโครงการต่าง ๆ

๑๐. พัฒนาคู่มือปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรมทั้งนี้เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น

ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ปัญหา อุปสรรค

๑. กระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกระบวนการในการทำงานที่ใช้ระยะเวลาเนิ่นนานเนื่องจากต้องเสนอเรื่องผ่านสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ซึ่งทำให้เกิดปัญหาทำให้สถานศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๓ ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานหรือในการจัดการเรียนการสอน

๒. ขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ

๓. ขาดความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลทำให้การดำเนินการไม่ทันตามกำหนดเวลา

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. ต้องประสานงานหน่วยงานผู้เกี่ยวข้องหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ เพื่อหาความชัดเจนในเรื่องที่ดำเนินงานโดยตรงเพื่อสอบถามข้อมูลประกอบการดำเนินการเพื่อให้ได้ครบถ้วนตามความต้องการในการเสนอ ศธจ. กศจ. พิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

๒. ต้องตรวจเช็คข้อมูลทั้งหมดรวบรวมหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายเสนอข้อมูลตามขั้นตอนพร้อมเอกสารหลักฐานต่างๆประกอบการพิจารณาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเสนอทางเลือกในการดำเนินการที่หลากหลาย ที่พอมีความเป็นไปได้ตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด ฯลฯ

ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓. งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

ปัญหาและอุปสรรค

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกหน่วยงานการศึกษาจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ก.ค.ศ.กำหนดแต่ในเรื่องของแนวปฏิบัติจะเป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานราชการต้นสังกัดที่จะต้องกำหนดรูปแบบหรือปฏิทินการดำเนินการให้หน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามทิศทางเดียวกันและเมื่อดำเนินการแล้วก็ต้องเสนอให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดโดยขึ้นตรงต่อสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทำให้ไม่สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้และไม่ได้มีฐานข้อมูลที่จะเป็นการช่วยตรวจสอบความถูกต้องในเรื่องต่างๆให้ได้ทำให้เกิดความล่าช้าเพราะเจ้าหน้าที่ไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติแต่จะต้องมาตรวจสอบด้วยความไม่เข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการการ

๑. การมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรบางงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถอาจเนื่องมาจากบุคลากรมีไม่เพียงพอทำให้เกิดปัญหาการดำเนินงานเกิดความล่าช้าต้องศึกษาระเบียบกฎเกณฑ์ให้เข้าใจในขั้นตอนแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานในหน้าที่ควรมีการพัฒนาตนเองเรียนรู้วิธีการที่จะทำงานสำเร็จโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยตลอดจนเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้ติดต่อประสานงานได้อย่างรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. การมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรและให้ตรงกับความรู้ความสามารถมีการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง

๒. จัดหาวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เครื่องพิมพ์เอกสารที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔. งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหา อุปสรรค

๑. งบประมาณด้านบุคลากรมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานที่มากเกินไปทำให้ไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมและพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการความจำเป็นอย่างต่อเนื่อง
๒. ควรพัฒนาหลักสูตรการอบรมให้มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้จริง