



# รายงานผล การบริหาร และพัฒนากิจกรรมบุคคล

โรงเรียนบ้านป่าแดง  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายเชียงราย เขต ๓  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

## คำนำ

โรงเรียนบ้านป่าแดง ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผล การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี การศึกษา ๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อจัดทำระบบการรายงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพ การศึกษา ของผู้เรียน ให้เป็นรูปแบบเดียวกัน สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อประโยชน์ในการ กำหนด หรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการรักษาความเป็นธรรมและรักษามาตรฐานการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีอาชีพและสร้างขวัญ กำลังใจ ส่งเสริมให้ ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ สร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพของ งาน บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษา

ฝ่ายบริหารงานบุคคล  
โรงเรียนบ้านป่าแดง

## สารบัญ

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



## บทที่ ๑

ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงเรียนบ้านป่าแดง มีแนวทางการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ ทั้งทางด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนาด้านการรักษาไว้ และด้านการใช้ ประโยชน์ตามแนวทางและคู่มือ ปฏิบัติงาน ดังนี้

### ๑. จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและต่อเนื่อง

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

๑.๒ โรงเรียนบ้านป่าแดง เร่งรัดจัดระบบส่งเสริมและสนับสนุนในพัฒนาครูบรรจุใหม่ ให้มีศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดทักษะความเป็นครู มีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยจัดให้ครูเก่ง ครูดีมาเป็นครู พี่เลี้ยง ดูแลครูบรรจุใหม่ หรือจัดให้มีระบบสนับสนุนอื่น ๆ

๑.๓ โรงเรียนบ้านป่าแดง ส่งเสริมพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ครูและบุคลากร ทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เครือข่ายการจัดความรู้ (KM) เพื่อพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา ให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ

๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษา

๒.๑ โรงเรียนบ้านป่าแดง เร่งรัดจัดระบบการทำงาน ระบบการนิเทศภายในปัจจัยและบรรยากาศ ให้เอื้อต่อการทำงานของครูและมอบหมายภาระงานให้สอดคล้องกับวิชาเอก ความถนัด หรือความเชี่ยวชาญของครู

๒.๒ โรงเรียนบ้านป่าแดง พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ให้เข้มแข็งเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการ การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ

๓. จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และบุคลากร ทางการศึกษา

๓.๑ โรงเรียนบ้านป่าแดง สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูในด้านการผลิต และการใช้สื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้หลากหลาย รวมทั้งจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงาน ด้านสื่อ นวัตกรรม การเรียนการสอนดีเด่น

๓.๒ โรงเรียนบ้านป่าแดง สร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายกับหน่วยงาน/องค์กร/ ชุมชน/เอกชน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและครูใช้ประโยชน์ ร่วมกันในการจัด

การเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนให้พัฒนาห้องสมุดและศูนย์การเรียนรู้  
สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐาน

#### ๔. จัดระบบการเสริมสร้างขวัญ

กำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๑ โรงเรียนบ้านป่าแดง ปรับระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ที่เป็นคนเก่ง คนดี มีจิตวิญญาณ รักและผูกพันต่อวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างให้ครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจ ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๔.๒ โรงเรียนบ้านป่าแดง ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีโอกาส  
ได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้า ในสายวิชาชีพ

**บทที่ ๒**  
**สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล**

**1. งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง**

แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านป่าแดง  
จำแนกตามสายงาน/อันดับ

| ที่                | ชื่อสายงาน | ชื่อตำแหน่ง             | ครูผู้ช่วย | คศ.๑     | คศ.๒     | คศ.๓     | คศ.๔ | รวม       |
|--------------------|------------|-------------------------|------------|----------|----------|----------|------|-----------|
| ๑                  | สายบริหาร  | ผู้อำนวยการสถานศึกษา    |            |          |          | 1        |      | 1         |
|                    |            | รองผู้อำนวยการสถานศึกษา |            |          |          | 1        |      | 1         |
| ๒                  | สายการสอน  | ครู                     |            | 2        | 5        | 7        |      | 14        |
|                    |            | ครูผู้ช่วย              | 4          |          |          |          |      |           |
| <b>รวมทั้งสิ้น</b> |            |                         | <b>4</b>   | <b>2</b> | <b>5</b> | <b>9</b> |      | <b>20</b> |

แสดงจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านป่าแดง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

| ตำแหน่ง                 | กรอบ<br>อัตรากำลัง | จำนวนผู้ปฏิบัติงานจำแนกตาม<br>วุฒิ |          |       |     | ตำแหน่งว่าง |           | ลูกจ้าง | หมายเหตุ |
|-------------------------|--------------------|------------------------------------|----------|-------|-----|-------------|-----------|---------|----------|
|                         |                    | ป.ตรี                              | ป.โท     | ป.เอก | รวม | มีเงิน      | ไม่มีเงิน |         |          |
| ผู้อำนวยการสถานศึกษา    |                    |                                    | 1        |       |     |             |           |         |          |
| รองผู้อำนวยการสถานศึกษา |                    |                                    | 1        |       |     |             |           |         |          |
| ครู                     |                    | 15                                 | 3        |       |     |             |           |         |          |
| <b>รวมทั้งสิ้น</b>      |                    | <b>15</b>                          | <b>5</b> |       |     |             |           |         |          |

**๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง**

**๒.๑ การย้ายและเปลี่ยนตำแหน่ง**

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ....1... ราย

การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ....1... ราย

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งครูผู้ช่วย

จำนวน ...2... ราย

การลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ...1... รายงานเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ...2... รายงานช่วยราชการ จำนวน ...-... ราย ตามรายละเอียดดังนี้

๒.๑.๑ งานย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 19 ส.ค. 2567 )

| ที่ | ตำแหน่ง                 | การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา |                           |                          | รวม | หมายเหตุ |
|-----|-------------------------|--|---------------------------|--------------------------|-----|----------|
|     |                         | ย้ายในเขตพื้นที่<br>กรณีปกติ/พิเศษ       | รับย้ายต่าง<br>เขตพื้นที่ | ย้ายไปต่าง<br>เขตพื้นที่ |     |          |
| ๑   | ผู้อำนวยการสถานศึกษา    | -  | -                         | -                        | -   |          |
| ๒   | รองผู้อำนวยการสถานศึกษา | -  | -                         | -                        | -   |          |
| ๓   | ครู                     | -  | -                         | 1                        | 1   |          |

๒.๑.๒ งานเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. ตำแหน่ง ข้าราชการครู

| ที่ | ตำแหน่ง                 | การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา |                           |                          | รวม | หมายเหตุ |
|-----|-------------------------|--|---------------------------|--------------------------|-----|----------|
|     |                         | ย้ายในเขตพื้นที่<br>กรณีปกติ/พิเศษ       | รับย้ายต่าง<br>เขตพื้นที่ | ย้ายไปต่าง<br>เขตพื้นที่ |     |          |
| ๑   | ผู้อำนวยการสถานศึกษา    | -  | -                         | -                        | -   |          |
| ๒   | รองผู้อำนวยการสถานศึกษา | -  | -                         | -                        | -   |          |

๒. ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 21 ส.ค. 2567)

| ที่ | ตำแหน่ง                 | การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา |                           |                          | รวม | หมายเหตุ |
|-----|-------------------------|--|---------------------------|--------------------------|-----|----------|
|     |                         | ย้ายในเขตพื้นที่<br>กรณีปกติ/พิเศษ       | รับย้ายต่าง<br>เขตพื้นที่ | ย้ายไปต่าง<br>เขตพื้นที่ |     |          |
| ๑   | รองผู้อำนวยการสถานศึกษา | 1  | -                         | -                        | 1   |          |



๓. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ส.ค. 2567)

| ที่ | ตำแหน่ง              | การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา |                           |                          | รวม | หมายเหตุ |
|-----|----------------------|--|---------------------------|--------------------------|-----|----------|
|     |                      | ย้ายในเขตพื้นที่<br>กรณีปกติ/พิเศษ       | รับย้ายต่าง<br>เขตพื้นที่ | ย้ายไปต่าง<br>เขตพื้นที่ |     |          |
| ๑   | ผู้อำนวยการสถานศึกษา | -  | -                         | -                        | -   |          |

๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้ง ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ส.ค. 2567)

| การบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู |                | รวม | หมายเหตุ |
|-------------------------------------|----------------|-----|----------|
| บัญชี สพป. เชียงราย เขต 3 / อื่น    | ที่นักเรียนทุน |     |          |
| 2                                   | -              | 2   |          |

๒.๓ การลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ส.ค. 2567)

| การลาออกจากราชการครู |                                    |                                 | รวม | หมายเหตุ |
|----------------------|------------------------------------|---------------------------------|-----|----------|
| ตำแหน่ง ข้าราชการครู | ตำแหน่ง<br>รองผู้อำนวยการสถานศึกษา | ตำแหน่ง<br>ผู้อำนวยการสถานศึกษา |     |          |
| 1                    | -                                  | -                               | 1   |          |

๒.๔ งานเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 5 ส.ค. 2566)

| การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม |                                    |                                 | รวม | หมายเหตุ |
|-------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|-----|----------|
| ตำแหน่ง<br>ครูผู้ช่วย               | ตำแหน่ง<br>รองผู้อำนวยการสถานศึกษา | ตำแหน่ง<br>ผู้อำนวยการสถานศึกษา |     |          |
| 2                                   | 1                                  | -                               | 3   |          |

## ๒.๕ งานช่วยราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

| ที่ | ตำแหน่ง      | การขอช่วยราชการ             |                            | รวม | หมายเหตุ |
|-----|--------------|-----------------------------|----------------------------|-----|----------|
|     |              | ภายในเขต<br>พื้นที่การศึกษา | ต่างเขต<br>พื้นที่การศึกษา |     |          |
| ๑   | ข้าราชการครู | -                           | -                          | -   |          |

## ๒.๖ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ และการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราว

- ไม่มีการสรรหา

## ๓. งานบำเพ็ญความชอบและทะเบียนประวัติ

## ๓.๑ งานวิทยฐานะ

| วิทยฐานะ          | เลขที่คำสั่ง | คำสั่งลงวันที่ | จำนวน<br>(ราย) |
|-------------------|--------------|----------------|----------------|
| ครูชำนาญการ       | -            | -              | -              |
| ครูชำนาญการพิเศษ  | -            | -              | -              |
| ครูเชี่ยวชาญ      | -            | -              | -              |
| ครูเชี่ยวชาญพิเศษ | -            | -              | -              |
| รวมจำนวน          |              |                | -              |

### ๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน

๓.๒.๑ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๗)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันดับ ครูผู้ช่วย คศ.1, คศ.2 และ คศ.3 จำนวน ...17... ราย

| ที่   | ผลการประเมิน                        | อัตราร้อยละที่เลื่อนเงินเดือน | จำนวน<br>(ราย) | จำนวนเงินที่ใช้<br>(บาท) |
|---|-------------------------------------|-------------------------------|----------------|--------------------------|
| <b>1. ข้าราชการสายงานการสอน</b>               |                                     |                               |                |                          |
| 1   | ระดับดีเด่น                         | ร้อยละ 3.50-6.00              | 13             | 17,060                   |
| 2   | ระดับดีมาก                          | ร้อยละ 3.00-3.49              | 2              | 1,100                    |
| 3   | ระดับดี                             | ร้อยละ 2.50-2.99              | 1              | 1,030                    |
| 4   | ระดับพอใช้                          | ร้อยละ 2.00-2.49              | 0              | 0                        |
| 5   | คุณสมบัติไม่ครบ บรรจุไม่ครบ 4 เดือน | ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน         | 1              | 0                        |
| <b>รวม</b>                                    |                                     |                               | <b>17</b>      | <b>19,190</b>            |
| <b>2. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา</b>             |                                     |                               |                |                          |
| 1   | ระดับดีเด่น                         | ร้อยละ 3.50-6.00              | 0              | 0                        |
| 2   | ระดับดีมาก                          | ร้อยละ 3.00-3.49              | 0              | 0                        |
| 3   | ระดับดี                             | ร้อยละ 2.50-2.99              | 0              | 0                        |
| <b>รวม</b>                                    |                                     |                               | <b>18</b>      | <b>19,190</b>            |
| <b>รวมวงเงินที่ใช้เลื่อนทั้งสิ้น</b>          |                                     |                               |                | <b>19,045.93</b>         |
| <b>วงเงินเลื่อนเงินเดือนร้อยละ 2.98 (บาท)</b> |                                     |                               |                | <b>19,046.97</b>         |
| <b>วงเงินเลื่อนเงินเดือนคงเหลือ</b>           |                                     |                               |                | <b>1.04</b>              |

#### ๔. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ (๑๖ พ.ค. ๖๖ – ๑๕ พ.ค.๖๗) โรงเรียนบ้านป่าแดง มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ ดังนี้

| รายละเอียด   | จำนวน  |           |
|--|--------|-----------|
|  | เรื่อง | ราย       |
| <b>1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการอบรมและพัฒนา</b>                       |        |           |
| 1.1 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา   | 1      | 1         |
| 1.2 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา  | 2      | 1         |
| 1.3 ตำแหน่ง ครู  | 2      | 12        |
| 1.4 ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างทุกประเภท  | 1      | 2         |
| <b>2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติและรางวัลอื่น ๆ</b> |        |           |
| 1.1 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา   | 1      | 1         |
| 1.2 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา  | -      | -         |
| 1.3 ตำแหน่ง ครู  | 2      | 5         |
| 1.4 ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างทุกประเภท  | -      | -         |
| <b>รวมทั้งสิ้น</b>   |        | <b>21</b> |

รายละเอียดการพัฒนาศักยภาพบุคคล

| ที่ | ชื่อ-นามสกุล                | วัน เดือน ปี     | ไปอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน   | หมายเหตุ (หน่วยงานที่จัด)             |
|-----|-----------------------------|------------------|--|---------------------------------------|
| 1   | นางสาวแววมณีวัลย์ สุยะ      | 15 มิถุนายน 2567 | การอบรมการพัฒนาสื่อ ICT นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา (ระบบงานวัดผลประเมินผล) | โรงเรียนบ้านป่าแดง สพป.เชียงราย เขต 3 |
| 2   | นางอัมภา ตุ่นหนี่ว          |                  |  |                                       |
| 3   | นางสาวกรรณิการ์ พิพิทภักดิ์ |                  |  |                                       |
| 4   | นางสาวธิดา วงแสงรัมย์       |                  |  |                                       |
| 5   | นางบงกชภรณ์ จันธิมา         |                  |  |                                       |
| 6   | นางสาวรัตติกาล ชันเงิน      |                  |  |                                       |
| 7   | นางสาวสุภาพรรณ ยวนมาลัย     |                  |  |                                       |
| 8   | นางสาวเบญจมาศ จันทิพย์      |                  |  |                                       |
| 9   | นางสาววีรณัฐ มั้ววาพ        |                  |  |                                       |
| 10  | นายศักดิ์ชัย ใจบุญ          |                  |  |                                       |
| 11  | นางสาวพิลัย กำไชย           |                  |  |                                       |
| 12  | นางสาวปุกญาพร โกแสนต่อ      |                  |  |                                       |

รายละเอียดการพัฒนาศักยภาพบุคคล

| ที่ | ชื่อ-นามสกุล                | วัน เดือน ปี     | ไปอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน                         | หมายเหตุ (หน่วยงานที่จัด) |
|-----|-----------------------------|------------------|--|---------------------------|
| 1   | นางสาวแววมณีวัลย์ สุยะ      | 24 มิถุนายน 2567 | การประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา | สพป.เชียงราย เขต 3        |
| 2   | นางสาวกรรณิการ์ พิพิทภักดิ์ |                  |  |                           |
| 3   | นางสาวธิดา วงแสงรัมย์       |                  |  |                           |
| 4   | นางบงกชภรณ์ จันธิมา         |                  |  |                           |
| 5   | นางสาวรัตติกาล ชันเงิน      |                  |  |                           |

### บทที่ ๓

## ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### 1. งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

##### ปัญหา อุปสรรค

1. นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณ งานที่เพิ่มขึ้น
2. ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับ รายจ่าย และ เพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น
3. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจาก มีแนวปฏิบัติขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป
4. การเกลี้ยอัตรากำลังในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองไม่ได้เนื่องจากไม่มีคนประสงค์ย้าย ออกจะต้องรอจนกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะสามารถเกลี้ยได้

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำไปแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิด ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม
2. พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ
3. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการ บริหารงาน บุคคลให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มี ครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์และ ครูต่ำกว่า เกณฑ์น้อยกว่าไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนหลังการ ตัด โอน มากกว่า เพื่อให้โรงเรียนต่าง ๆ มีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกันโดยใช้มาตรการ ดังนี้
  - 4.1. ดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังครูกรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ทั้งนี้ที่มีตำแหน่งว่างโดยจะตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาด แคลนอัตรากำลังมากที่สุดเป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ ปลอดภัย และครูภายในไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียน ต้องการและขาดแคลน

#### 4.2. เกลี่ยอัตรากำลังครุภัณฑ์ที่มีคนครอง

4.1.1. ข้าราชการครูในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครุต่ำกว่าเกณฑ์ตามความประสงค์ของตนเอง โดยใช้มาตรการจูงใจ เช่น ได้รับสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน

4.1.2. ข้าราชการครูจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา ที่มาช่วยราชการ หาก โรงเรียนต้นสังกัด มีอัตรากำลังครุเกินเกณฑ์ จะดำเนินการเสนอขออนุมัติหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัดโอน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ตามตัวมากำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครุต่ำกว่าเกณฑ์

5. รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการ ในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครุได้ระดับหนึ่ง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

6. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรา กาลังครุ และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

7. คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปีเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูโดยคัดเลือกในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

8. ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครุรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัดที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังครุจากมากไปหาน้อย

9. สนับสนุนและสงวนอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ และจากการลาออก เพื่อบรรจุครูพันธุ์ใหม่ หลักสูตร ๕ ปีหรือนักเรียนทุนโครงการต่าง ๆ

10. พัฒนาครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น

## ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ๒. งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

#### ปัญหา อุปสรรค

๑. กระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกระบวนการ ในการทำงานที่ใช้ระยะเวลานาน เนื่องจากต้องเสนอเรื่องผ่านสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เชียงราย ซึ่งทำให้เกิดปัญหาทำให้สถานศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๓ ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานหรือในการจัดการเรียนการสอน

๒. ขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ

๓. ขาดความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลทำให้การดำเนินการไม่ทันตามกำหนดเวลา

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. ต้องประสานงานหน่วยงานผู้ออกระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ เพื่อหาความชัดเจน ในเรื่องที่ต้องดำเนินการโดยตรง เพื่อสอบถามข้อมูลประกอบการดำเนินการ เพื่อให้ได้ครบถ้วนตามความต้องการในการเสนอ ศรจ. อ.ก.ค.ศ. พิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

๒. ต้องตรวจเช็คข้อมูลทั้งหมด รวบรวมหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย เสนอข้อมูลตามขั้นตอนพร้อมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ประกอบการพิจารณา ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เสนอทางเลือกในการดำเนินการที่หลากหลาย ที่พอมีความเป็นไปได้ตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด ฯลฯ

## ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ๓. งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

#### ปัญหาและอุปสรรค

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกหน่วยงานการศึกษาจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด แต่ในเรื่องของแนวปฏิบัติจะเป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานราชการต้นสังกัดที่จะต้องกำหนดรูปแบบหรือปฏิทินการดำเนินการให้หน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามทิศทางเดียวกันและเมื่อดำเนินการแล้วก็ต้องเสนอให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยขึ้นตรงต่อสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้ไม่สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้และไม่ได้มีฐานข้อมูลที่จะเป็นการช่วยตรวจสอบความถูกต้องในเรื่องต่าง ๆ ให้ได้ทำให้เกิดความล่าช้า เพราะเจ้าหน้าที่ไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติแต่จะต้องมาตรวจสอบด้วยความไม่เข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการการ

๑. การมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับบุคลากรบางงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถอาจเนื่องมาจากบุคลากรมีไม่เพียงพอ ทำให้เกิดปัญหาการดำเนินงานเกิดความล่าช้า ต้องศึกษา ระเบียบกฎเกณฑ์ให้เข้าใจในขั้นตอนแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง



๒. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานในหน้าที่ควรมีการพัฒนาตนเอง เรียนรู้วิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยตลอดจนเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้ติดต่อประสานงานได้อย่างรวดเร็ว

### ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. การมอบหมายงานในหน้าที่ควมรับผิดชอบให้กับบุคลากร และให้ตรงกับความรู้ความสามารถ มีการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง

๒. จัดหาวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เครื่องพิมพ์เอกสารที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้องมากขึ้น

### ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### ๔. งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

##### ปัญหา อุปสรรค

1. งบประมาณด้านบุคลากรมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานที่มากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง

### ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมและพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการความจำเป็น อย่างต่อเนื่อง

2. ควรพัฒนาหลักสูตรการอบรมให้มีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้จริง

