



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องที่ต้องมีการจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหา และใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินวัสดุอุปกรณ์ และการจัดการซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดีมีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะดีตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด ขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการบำรุงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงาน หรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรม และพัฒนา ค่าตอบแทนสุขภาพ และความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการที่ใช้ศิลปะและกลยุทธ์ การดำเนินการสรรหาการคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร และมีการพัฒนาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ

๑.๒ วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

จำนวนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อมูลบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

หน่วยงาน/กลุ่มงาน	ผอ. เขต	รอง ผอ.เขต	เจ้าหน้าที่	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม
ผู้บริหารการศึกษา		๒	-	-	-	-	๒
กลุ่มอำนวยการ	-	-	๑	๑	-	๓	๕
กลุ่มนโยบายและแผน	-	-	๓	-	-	-	๓

หน่วยงาน/กลุ่มงาน	ผอ. เขต	รอง ผอ.เขต	เจ้าหน้าที่	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม
กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	-	-	๑	-	-	-	๑
กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์	-	-	๑	๒	-	๒	๕
กลุ่มบริหารงานบุคคล	-	-	๑	๒	-	๒	๕
กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากร	-	-	-	-	-	๑	๑
กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การจัดการศึกษา	-	-	๑	-	-	๑	๒
กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	-	-	๒	๒	-	-	๔
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	๑	-	-	๑
กลุ่มกฎหมายและคดี	-	-	๑	-	-	-	๑
รวม	-	๒	๑๑	๘	-	๙	
รวมบุคลากรทั้งสิ้น	๓๐						

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

ข้อมูลโรงเรียน จำแนกตามขนาด และอำเภอ

ที่	อำเภอ	ขนาดโรงเรียน				รวม	คิดเป็น ร้อยละ
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่ พิเศษ		
๑	เมืองลพบุรี	๔			๒	๖	๒๔
๒	โคกสำโรง		๑	๑		๒	๘
๓	ชัยบาดาล	๑	๑		๑	๓	๑๒
๔	ท่าม่วง	๑	๑			๒	๘
๕	บ้านหมี่	๒		๑		๓	๑๒
๖	พัฒนานิคม	๒		๑		๓	๑๒
๗	ท่าหลวง		๑			๑	๔
๘	สระโบสถ์	๑				๑	๔
๙	โคกเจริญ	๑	๑			๒	๘
๑๐	ลำสนธิ		๑			๑	๔
๑๑	หนองม่วง		๑			๑	๔
รวมทั้งหมด		๑๒	๗	๓	๕	๒๕	๑๐๐

หมายเหตุ การแบ่งขนาดโรงเรียน หรือสถานศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๔๙ แบ่งเป็น ๔ ระดับ ดังนี้

๑. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ ๑ - ๔๙๙ คน
๒. โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ ๕๐๐ - ๑,๔๙๙ คน
๓. โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ ๑,๕๐๐ - ๒,๔๙๙ คน
๔. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ ๒,๕๐๐ คน ขึ้นไป

ข้อมูลข้าราชการครูสายผู้บริหาร สายผู้สอน จำแนกตามเพศ และวิทยฐานะ รายโรงเรียน

ที่	ชื่อสถานศึกษา	เชี่ยวชาญ		ชำนาญการพิเศษ		ชำนาญการ		ไม่มีวิทยฐานะ		รวมทั้งหมด		
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	รวม
1	โคกกระเทียมวิทยาลัย	-	-	๑	๑๖	๔	๔	-	๔	๕	๒๔	๒๙
2	โคกตูมวิทยา	-	-	๒	๕	๒	๔	๗	๘	๑๑	๑๗	๒๘
3	ดงตาลวิทยา	-	-	๒	๔	๓	๔	๔	๑๑	๙	๑๙	๒๘
4	ท่าวังวิทยาการ	-	-	๓	๗	๔	๓	๖	๖	๑๓	๑๖	๒๙
5	บ้านข่อยวิทยา	-	-	-	๔	-	๒	๑	๖	๑	๑๒	๑๓
6	บ้านเบิกวิทยาคม	-	-	๑	๖	๒	-	๑	๔	๔	๑๐	๑๔
7	พระนารายณ์	-	-	๙	๔๘	๖	๒๗	๑๑	๓๐	๒๖	๑๐๕	๑๓๑
8	พิบูลวิทยาลัย	-	๑	๒๑	๕๑	๑๘	๒๙	๑๑	๒๔	๕๐	๑๐๕	๑๕๕
9	โคกเจริญวิทยา	-	-	๑	๒	๓	๔	๗	๑๔	๑๑	๒๐	๓๑
10	โคกสำโรงวิทยา	-	-	๔	๑๗	๖	๑๙	๑๓	๒๗	๒๓	๖๓	๘๖
11	บ้านชีวิทยา	-	-	๒	๒	๑	๖	๑	๖	๔	๑๔	๑๘
12	บ้านหมี่วิทยา	-	-	๖	๑๗	๙	๑๕	๑๒	๒๐	๒๗	๕๒	๗๙
13	ปิยะบุตร	-	-	-	๙	๑	๔	๒	-	๓	๑๓	๑๖
14	ยางรากวิทยา	-	-	-	๑	-	-	๖	๕	๖	๖	๑๒
15	วิทยาศาสตร์จุฬา ภรณ์ราชวิทยาลัย ลพบุรี	-	๑	๒	๑๒	๑๐	๑๕	๖	๑๗	๑๘	๔๕	๖๓
16	สระโบสถ์วิทยาการ	-	-	๓	๓	๑	๔	๕	๖	๙	๑๓	๒๒
17	หนองม่วงวิทยา	-	-	๑	๘	๔	๕	๘	๒๒	๑๓	๓๕	๔๘

ที่	ชื่อสถานศึกษา	เชี่ยวชาญ		ชำนาญการพิเศษ		ชำนาญการ		ไม่มีวิทยฐานะ		รวมทั้งหมด		
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	รวม
18	ขุนรามวิทยา	-	-	๑	๑	-	๓	๓	๕	๔	๙	
19	โคกสูงวิทยา	-	-	๒	๔	-	๓	๔	๙	๖	๑๖	๒๒
20	เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์ ลพบุรี	-	-	๒	๑	๒	๑	๔	๑๐	๘	๑๒	๒๐
21	ชัยบาดาลพิทยาคม	-	-	๓	๖	๖	๕	๘	๑๐	๑๗	๒๑	๓๘
22	ชัยบาดาลวิทยา	-	-	๑๕	๒๖	๑๑	๑๓	๒๑	๔๑	๔๗	๘๐	๑๒๗
23	ท่าหลวงวิทยาคม	-	-	๒	๖	-	๗	๗	๑๑	๙	๒๔	๓๓
24	พัฒนานิคม	-	-	๙	๒๑	๔	๖	๑๐	๒๖	๒๓	๕๓	๗๖
25	ลำสนธิวิทยา	-	-	๑	๑	๕	๓	๖	๑๓	๑๒	๑๗	๒๙
รวมทั้งสิ้น		-	๒	๙๓	๒๗๘	๑๐๒	๑๘๖	๑๖๔	๓๓๕	๓๕๙	๘๐๑	๑,๑๖๐
คิดเป็นร้อยละ		-	๐.๑๗	๘	๒๓.๙๗	๘.๗๙	๑๖	๔.๑๔	๒๘.๘๘	๓๐.๙๕	๖๙.๐๕	๑๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ มิ.ย. ๖๕

ส่วนที่ ๒

การดำเนินการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ได้ดำเนินงานบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ดังนี้

วิสัยทัศน์

“องค์กรสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการศึกษา มุ่งพัฒนาคุณภาพนักเรียน ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ สู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษา ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
๒. ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนานักเรียนให้ได้รับการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓. ส่งเสริมให้นักเรียนในวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค และมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
๔. พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะและมาตรฐานทางวิชาชีพ
๕. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ จัดระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพทันสมัย โดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน

๑. การเกลี่ยอัตรากำลัง

(๑) การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ว่าง จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

(๒) การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดในเบื้องต้นให้เป็นไปด้วยความสมัครใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์

(๓) กรณีไม่มีผู้สมัครใจในการเกลี่ยอัตรากำลังจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์เพื่อไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ เพื่อประโยชน์ของทางราชการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้มีมาตรการจูงใจในการสมัครใจเกลี่ยอัตรากำลังด้วยการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจตามมาตรการ จูงใจดังกล่าว รวมทั้งพิจารณาให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ไปช่วยราชการที่สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์เป็นการชั่วคราวภายในระยะเวลาที่กำหนด หากการไปช่วยราชการเป็นการชั่วคราวของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ภายหลังผู้นั้นสมัครใจให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้ดำเนินการตัดโอนได้ทันที

๒. การปฏิรูปนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษา

อบรมปฏิรูปนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุใหม่ โดยให้ความรู้ในเรื่องภาระงานตามมาตรฐานตำแหน่ง จรรยาบรรณวิชาชีพ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และระบบสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่มีความรักศรัทธาในวิชาชีพ หุ่นเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ

๓. การพัฒนาอัตรากำลังระหว่างปฏิบัติหน้าที่ให้ได้คนที่มีคุณภาพ

(๑) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๒) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู และบุคลากรทางการศึกษา

(๓) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

๔. สรรหาบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการและความขาดแคลนของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

(๑) การสำรวจข้อมูลความต้องการขาดแคลน จำแนกรายสาขาวิชาเอก จำแนก รายโรงเรียน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

(๒) สรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอกับความต้องการตามคุณวุฒิ วิชาเอกหรือมีประสบการณ์สอดคล้องกับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

(๓) ดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่งว่างตามความต้องการจำเป็นอย่างรวดเร็ว

(๔) ขอใช้บัญชีของหน่วยงานอื่น กรณีโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในวิชาเอกที่ไม่มี การขึ้นบัญชีของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดตนเอง

(๕) รับย้ายครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็นและ

ดำเนินการตามหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล

ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ได้ดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยสรุป ดังนี้

๓.๑ การจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศ

เพื่อให้การบริหารงานบุคคล มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล กลุ่มบริหารงานบุคคล จึงได้จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ ทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ได้แก่

๓.๑.๑ การจัดทำข้อมูล HRMS Obec เพื่อเป็นศูนย์กลางด้านการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.๑.๒ การจัดทำข้อมูลปริมาณงานสถานศึกษา และการวิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔ /ข้อมูล ๑๐ มิถุนายน เดิม)

๓.๑.๓ จัดทำข้อมูลความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา

๓.๑.๔ จัดทำข้อมูล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ ที่เกษียณอายุราชการ

๓.๑.๕ จัดทำข้อมูลพื้นฐานตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค (๒)

๓.๒ การจัดทำแผนบริหารงานบุคคล

๓.๒.๑ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๓.๒.๒ แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๓.๒.๓ แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ -๒๕๖๕

๓.๒.๔ จัดทำรายงานการศึกษาอัตรากำลังครูเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาทดแทน และจัดทำข้อมูลเพื่อจัดทำแผนความต้องการครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน เรื่อง/ครั้ง/ ราย	ผู้รับผิดชอบ
๑. งานธุรการ ๑.๑ งานรับหนังสือราชการ ๑.๒ งานส่งหนังสือราชการ	๔,๖๑๗ เรื่อง ๕๔๒ เรื่อง	นางสาวกรรณิกา บุญมา
๒. กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ๒.๑ งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน ๒.๑.๑ การวิเคราะห์เกณฑ์อัตรากำลัง ๒.๑.๒ การรับรองอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา ๒.๑.๓ การนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ไปกำหนดนโยบายเขตพื้นที่การศึกษา ๒.๑.๔ การรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังให้ สพฐ. ๒.๒ การเกลี่ยอัตรากำลัง การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ๒.๒.๑ การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุนักศึกษาทุนโครงการครูพัฒนาท้องถิ่น ๒.๒.๒ การจัดสรรคืนอัตราสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จากผลการเกษียณอายุราชการ ๒.๒.๓ การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูจากโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดไปกำหนดในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ๒.๓ งานวิทยฐานะ ๒.๓.๑ การดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีวิทยฐานะชำนาญการ ๒.๓.๒ การดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ๒.๓.๓ การดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ	๑ ครั้ง ๙ อัตรา ๑ ครั้ง ๑๒ อัตรา ๑๐ อัตรา	นางพีรดา มาพรม นายทัชชานนท์ สุขมาก นางสาวเนตรศิริญา จารีย์วรthy นางสาวลออรัตน์ สงศรีโรจน์

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน เรื่อง/ครั้ง/ ราย	ผู้รับผิดชอบ
๓. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ๓.๑ งานสรรหาและบรรจุ ๓.๑.๑ การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การ คัดเลือก - การดำเนินการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งเป็นข้าราชการครู ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มี ความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ร่วมกับสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี - การดำเนินการสอบคัดเลือกนักศึกษาทุน โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ๓.๑.๒ การบรรจุเข้ารับราชการใหม่ ๓.๑.๓ การสรรหาอัตราจ้างโดยการสอบคัดเลือกและ ขึ้นบัญชีไว้ - พนักงานราชการ (ทำสัญญาจ้าง) - ครูอัตราจ้าง (ขาดแคลนชั้นวิกฤต) - พนักงานพิมพ์ดีด (ทำสัญญาจ้าง) - พี่เลี้ยงเด็กพิการฯ (ทำสัญญาจ้าง) - บุคลากรวิทยาศาสตร์/คณิตศาสตร์ (ทำสัญญา จ้าง) - นักการภารโรง (ทำสัญญาจ้าง) - ชุรการโรงเรียน (ทำสัญญาจ้าง) ๓.๑.๔ ขออนุมัติจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอก งบประมาณ ๓.๑.๕ การขออนุมัติจ้างลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้จ่าย จากเงินนอกงบประมาณ (ขออนุมัติกรอบการจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวจาก กรมบัญชีกลาง)	๑ ครั้ง ๑๕ ราย ๑ ครั้ง ๕ ราย ๑ ครั้ง ๒๙ ราย ๑ ครั้ง ๕ ราย ๑ ครั้ง ๕ ราย ๑ ครั้ง ๒๐ ราย ๑ ครั้ง ๑๐ ราย	นางพีรดา มาพรม นางสาวเนตรศิริญา จารีย์วรthy นางสาวลออรัตน์ สงศรีโรจน์

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน เรื่อง/ครั้ง/ ราย	ผู้รับผิดชอบ
๓.๒ งานแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓.๒.๑ การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา - แต่งตั้งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครู - แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ๓.๒.๒ การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา - ตำแหน่งสายผู้สอน - ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ๓.๒.๓ การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค (๒) ๓.๒.๔ เลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค (๒) ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น		นางพรีดา มาพรม นายทัชชานนท์ สุขมาก นางสาวเนตรศิริญา จารีย์ วรthy นางสาวลออรัตน์ สงศรีโรจน์
๓.๒.๕ การรักษาราชการแทน - รักษาการในตำแหน่ง ผอ.สถานศึกษา		นางสาวลออรัตน์ สงศรีโรจน์
๓.๓ งานออกจากราชการ ๓.๓.๑ การเกษียณอายุราชการ ๓.๓.๒ การลาออกจากราชการ ตำแหน่งครู ๓.๔ การช่วยราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑ ครั้ง ๑ อัตรา	นางพรีดา มาพรม นางสาวเนตรศิริญา จารีย์วรthy

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน เรื่อง/ครั้ง/ ราย	ผู้รับผิดชอบ
๔. กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ ๔.๑ งานบำเหน็จความชอบ ๔.๑.๑ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ๔.๑.๒ การเลื่อนเงินเดือนบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ๔.๑.๓ งานเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ๔.๑.๔ การจัดทาบัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการประจำปี ๔.๑.๕ การดำเนินการจัดการรายละเอียดขอเงินค่าตอบแทนพิเศษประจำปีพนักงานราชการ ๔.๒ งานทะเบียนประวัติ - แฟ้มทะเบียนประวัติ ก.พ.๗ ๔.๓ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ๔.๓.๑ ชั้นสายสะพาย ๔.๓.๒ ชั้นต่ำกว่าสายสะพาย ๔.๔ งานบริการบุคลากร ๔.๔.๑ การขอยกเว้นการเกณฑ์ทหาร ๔.๔.๒ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๔.๔.๓ การขอหนังสือรับรอง ๔.๔.๔ รายงานการขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ ๔.๔.๕ การขออนุญาตลาอุปสมบท ๔.๔.๖ การลาไปประกอบพิธีฮัจจ์ ๔.๔.๗ ขอมีบัตรประจำตัวผู้ได้รับพระราชทานเหรียญ พัทธเกียรตินิยม ๔.๔.๘ การขออนุญาตออกนอกพื้นที่จังหวัดตามมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๑๙ (Covid-๑๙) ๔.๔.๙ การขออนุญาตลาคลอดบุตรของลูกจ้างชั่วคราว ๔.๔.๑๐ การขอเพิ่ม/ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรภาครัฐ (แบบ ๗๑๒๗) ๔.๔.๑๑ การขออนุญาตไปราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๒ ครั้ง ๑,๑๑๓ ราย ๒ ครั้ง ๒๙ ราย ๑ ครั้ง ๒๙ ราย ๑๑๙ ราย ๑ ราย ๔๔๖ ราย ๒ ครั้ง ๒ ราย ๗ ครั้ง ๗ ราย ๔ ครั้ง ๔ ราย	นางพรีดา มาพรม นายทัชชานนท์ สุขมาก นางสาวเนตรศิริญา จารีย์ วรthy นางสาวลออรัตน์ สงศรีโรจน์

ส่วนที่ ๔

สรุปและข้อเสนอแนะ

๔.๑ การติดตามผล/รายงานผล

การดำเนินการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาลพบุรี สามารถดำเนินการได้ถูกต้อง ตามระเบียบกฎหมายมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่มีผู้ ทักท้วง ร้องทุกข์ หรือโต้แย้งสิทธิใด ๆ รวดเร็ว ทันกำหนดเวลา ส่งผลให้สถานศึกษามีครูมีความรู้ความสามารถ จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูในการจัดการเรียนการสอน ได้ ในระดับหนึ่ง

๔.๒ จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

๑. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู

๑.๑ แนวปฏิบัติการบรรจุครูใหม่ไม่ได้ทันทีที่ว่างลง มีกระบวนการตามข้อกฎหมายทำให้ โรงเรียนขาดแคลนครูเป็นระยะเวลานาน

๑.๒ การรับย้ายมีขั้นตอนกระบวนการดำเนินการหลายขั้นตอนทำให้ใช้เวลานาน เนื่องจาก ต้องพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดอย่างเคร่งครัด โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๑.๓ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเป็นครูที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด เมื่อมีคุณสมบัติการ ย้าย จึงขอย้ายกลับภูมิลำเนา

๑.๔ ผลกระทบจากมาตรการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ และนโยบายของคณะกรรมการ กำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการ จัดทำฐานข้อมูลด้านอัตรากำลังคนภาครัฐ ทำให้กระทบต่อการบรรจุอัตราทดแทนกรณีเกษียณอายุ ราชการไม่ต่อเนื่อง

๑.๕ นโยบายของรัฐบาลที่ให้ควบคุมอัตรากำลังข้าราชการ โดยการตรึงอัตรากำลังจำนวน ข้าราชการที่มีอยู่ในปัจจุบันไว้ไม่ให้มีการเพิ่มอัตราตั้งใหม่ ทำให้ไม่สามารถขอเพิ่มอัตราตามจำนวนที่ ขาดแคลนได้

๒. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๒.๑ นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการ ตาม จำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๒.๒ กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างต้องใช้ระยะเวลาในการ ดำเนินการ เนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมาก

๒.๓ การรับย้าย/รับโอนในบางตำแหน่ง ก.ค.ศ. ยังไม่มีการมอบอำนาจให้ดำเนินการได้เอง จะต้องส่งเรื่องให้ ก.ค.ศ. พิจารณออนุมัติ

๒.๔ การเกลี่ยอัตรากำลังในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองไม่ได้เนื่องจากไม่มีคน ประสงค์ย้ายออก จะต้องรอจนกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะสามารถเกลี่ยได้

๔.๓ จุดที่ควรพัฒนา

๓.๑ ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำไปแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู ให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

๓.๒ พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้อย่างเต็มศักยภาพ

๓.๓ ปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการบริหารงาน บุคคลให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล