

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โรงเรียนบ้านปางมะหัน
ปีการศึกษา ๒๕๖๗

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๓

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

โรงเรียนบ้านปางมะหัน ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗ ขึ้นเพื่อจัดทำระบบการรายงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ของผู้เรียนให้เป็นรูปแบบเดียวกัน สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการรักษาความเป็นธรรมและรักษามาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมืออาชีพและสร้างขวัญกำลังใจ ส่งเสริมให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีวินัยคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพของงาน บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

โรงเรียนบ้านปางมะหัน

สารบัญ

บทที่		หน้า
คำนำ		ก
สารบัญ		ข
บทที่ ๑	ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑
บทที่ ๒	สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล	๓
บทที่ ๓	ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๖
	- ปัญหา/อุปสรรค	
	- ข้อเสนอแนะ	

บทที่ ๑

ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนบ้านปางมะหันได้มีแนวทางการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี การศึกษา ๒๕๖๗ ทั้งทางด้าน การวางแผนกำลังคนด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการรักษาไว้และด้านการ ใช้ประโยชน์ตามแนวทางและคู่มือ ปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและต่อเนื่อง

๑.๑ โรงเรียนบ้านปางมะหัน เร่งรัดพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความตระหนัก และมีจิตสำนึกในหน้าที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพและมี สมรรถนะ ที่จำเป็นในด้านการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยี และการ ใช้ทักษะชีวิตอื่น ๆ

๑.๒ โรงเรียนบ้านปางมะหันเร่งรัดจัดระบบส่งเสริมและสนับสนุนในพัฒนาครูบรรจุใหม่ ให้มี ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดทักษะความเป็นครู มีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยจัดให้ครูเก่ง ครูดีมาเป็นครู พี่เลี้ยง ดูแลครูบรรจุใหม่ หรือจัดให้มีระบบสนับสนุนอื่น ๆ

๑.๓ โรงเรียนบ้านปางมะหัน ส่งเสริมพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เครือข่ายการจัดความรู้ (KM) เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ

๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษา

๒.๑ โรงเรียนโรงเรียนบ้านปางมะหัน เร่งรัดจัดระบบการทำงาน ระบบการนิเทศภายใน ปัจจุบันและบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงานของครูและมอบหมายภาระงานให้สอดคล้องกับวิชาเอก ความถนัด หรือความเชี่ยวชาญของครู

๒.๒ โรงเรียนบ้านปางมะหันพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้เข้มแข็งเอื้อต่อการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายโดยการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ

๓. จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษา

๓.๑ โรงเรียนบ้านปางมะหันสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูในด้านการผลิตและ การใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้หลากหลายรวมทั้งจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มี ผลงานด้านสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนดีเด่น

๓.๒ โรงเรียนบ้านปางมะหันสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายกับหน่วยงาน/องค์กร/ชุมชน/เอกชน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและครูใช้ประโยชน์ร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนให้พัฒนาห้องสมุดและศูนย์การเรียนรู้สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

๔. จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๑ โรงเรียนบ้านปางมะหัน ปรับระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นคนเก่งคนดีมีจิตวิญญาณ รักและผูกพันต่อวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๔.๒ โรงเรียนบ้านปางมะหันส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีโอกาสดำเนินการ พัฒนาในรูปแบบต่างๆ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรมการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

บทที่ ๒

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

๑. งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านปางมะหัน
จำแนกตามสายงาน/อันดับ

ที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	รวม
๑	สายบริหาร	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	๑	-	-	๑
		รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-	-
๒	สายการสอน	ครู	-	๖	-	-	-	๖
		ครูผู้ช่วย	๒	-	-	-	-	๒
รวมทั้งสิ้น			๗	๖	๑	-	-	๙

แสดงจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านปางมะหัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	จำนวนผู้ปฏิบัติงานจำแนก ตามวุฒิ				ตำแหน่งว่าง		ถูกจ้าง	หมายเหตุ
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	มีเงิน	ไม่มีเงิน		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	-	๑	-	๑	-	-	-	-
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ครู	๙	๗	๒	-	๙	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	๑๐	๗	๓	-	๑๐	-	-	-	-

๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๒.๑ การย้ายและเปลี่ยนตำแหน่ง

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน - ราย
 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน - ราย
 การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน ๒ ราย

การลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน - ราย
 งานเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๒ ราย งานช่วยราชการ จำนวน - ราย
 ตามรายละเอียดดังนี้

๒.๑.๑ งานย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิ.ย. ๒๕๖๗)

ที่	ตำแหน่ง	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			รวม	หมายเหตุ
		ย้ายในเขตพื้นที่ กรณีปกติ/พิเศษ	รับย้ายต่าง เขตพื้นที่	ย้ายไปต่าง เขตพื้นที่		
๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-
๒	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-
๓	ครู	-	-	-	-	-

๒.๑.๒ งานเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. ตำแหน่ง ข้าราชการครู

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

๒. ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิ.ย. ๒๕๖๗)

ที่	ตำแหน่ง	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			รวม	หมายเหตุ
		ย้ายในเขตพื้นที่ก รณิปกติ/พิเศษ	รับย้ายต่าง เขตพื้นที่	ย้ายไปต่างเ ชตพื้นที่		
๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-

๓. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิ.ย. ๒๕๖๗)

ที่	ตำแหน่ง	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			รวม	หมายเหตุ
		ย้ายในเขตพื้นที่ก รณิปกติ/พิเศษ	รับย้ายต่าง เขตพื้นที่	ย้ายไปต่างเ ชตพื้นที่		
๑	รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา	-	-	-	-	-

๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้ง ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิ.ย. ๒๕๖๗)

การบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู		รวม	หมายเหตุ
บัญชี กศจ. เชียงราย/กศจ. อื่น	ที่นักเรียนทุน		
๑	-	๑	-

๒.๓ การลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิ.ย. ๒๕๖๗)

การลาออกจากราชการครู			รวม	หมายเหตุ
ตำแหน่ง ข้าราชการครู	ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถาน ศึกษา	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สถานศึกษา		
-	-	-	-	-

๒.๔ งานเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิ.ย. ๒๕๖๗)

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม			รวม	หมายเหตุ
ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย	ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา		
๒	-	-	๒	-

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	ที่ ๒๙/๔๙	๑ ก.พ. ๒๕๔๙	๑
ครูชำนาญการพิเศษ	-	-	-
ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-

ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-
รวมจำนวน			๑

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน

๓.๒.๑ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๗)
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันดับ ครูผู้ช่วย คศ.๑, คศ.๒ และ คศ.๓ จำนวน ๙ ราย

ที่	ผลการประเมิน	อัตราร้อยละที่เลื่อน เงินเดือน	จำนวน (ราย)	จำนวนเงินที่ใช้ (บาท)
๑. ข้าราชการสายงานการสอน				
๑	ระดับดีเด่น	ร้อยละ ๓.๕๐-๖.๐๐	-	-
๒	ระดับดีมาก	ร้อยละ ๓.๐๐-๓.๔๙	๓	๑,๖๓๐
๓	ระดับดี	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙	๖	๓,๑๓๐
๔	ระดับพอใช้	ร้อยละ ๒.๐๐-๒.๔๙	-	-
๕	คุณสมบัติไม่ครบ บรรจุไม่ครบ ๔ เดือน	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	-
รวม			๙	๔,๗๖๐
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				๔,๗๖๐
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 ๓.๕๐-๖.๐๐	-	
๒	ระดับดีมาก	ร้อยละ ๓.๐๐-๓.๔๙	-	
๓	ระดับดี	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙	-	
๔	ระดับพอใช้	ร้อยละ ๒.๐๐-๒.๔๙	-	
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 ๒๕๖๗)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันดับ ครูผู้ช่วย คศ.๑, คศ.๒ และ คศ.๓ จำนวน - ราย

ที่	ผลการประเมิน	อัตราร้อยละที่เลื่อนเงินเดือน	จำนวน (ราย)	จำนวนเงินที่ใช้ (บาท)
๑. ข้าราชการสายงานการสอน				
๑	ระดับดีเด่น	ร้อยละ ๓.๕๐-๖.๐๐		
๒	ระดับดีมาก	ร้อยละ ๓.๐๐-๓.๔๙		
๓	ระดับดี	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙		
๔	ระดับพอใช้	ร้อยละ ๒.๐๐-๒.๔๙		
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 ๓.๕๐-๖.๐๐		
๒	ระดับดีมาก	ร้อยละ ๓.๐๐-๓.๔๙		
๓	ระดับดี	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙		
๔	ระดับพอใช้	ร้อยละ ๒.๐๐-๒.๔๙		
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

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๑ ก.ค.๖๗) โรงเรียนบ้านปางมะหัน มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗ ดังนี้

รายละเอียด	จำนวน	
	เรื่อง	ราย
๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการอบรมและพัฒนา		
๑.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑
๑.๒ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		-
๑.๓ ตำแหน่ง ครู		๙
๑.๔ ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างทุกประเภท		๒
๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติและรางวัลอื่น ๆ		
๑.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา		-
๑.๒ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		-
๑.๓ ตำแหน่ง ครู		๑
๑.๔ ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างทุกประเภท		-
รวมทั้งสิ้น		๑

รายละเอียดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	ชื่อ-นามสกุล	วัน เดือน ปี	ไปอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	หมายเหตุ (หน่วยงานที่จัด)
๑	นางสาวพิมพ์พิชชา จัปใจนาย	๒๕๖๖	อบรมและศึกษาดูงาน โครงการอบรมพัฒนา ศักยภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษา ประจำปี ๒๕๖๕ เรื่องแนวทางการเรียนการ สอนจิตศึกษา ณ โรงเรียน ลำปลายมาศ จ. บุรีรัมย์	โรงเรียนบ้านปางมะหัน สพป.เชียงราย เขต ๓
		๒๕๖๖	อบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำ สื่อออนไลน์และออฟไลน์ พัฒนาทักษะการคิดด้าน คณิตศาสตร์ สำหรับเด็ก ปฐมวัย	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต ๓
		๒๕๖๖	อบรมเชิงทบทวนการใช้สื่อ มอนเตสซอรี หมวด คณิตศาสตร์และหมวด ภาษา	โครงการพัฒนาอดยตุง (มอนเตสซอรี)
		๒๕๖๖	ไปศึกษาดูงานจัดการ เรียนรู้แบบมอนเตสซอรี ของโรงเรียนอนุบาลนาง แล (บ้านทุ่ง)	โรงเรียนบ้านปางมะหัน สพป.เชียงราย เขต ๓
		๒๕๖๖	ศึกษาดูงานการจัดการ เรียนรู้ แบบ Montessori	โรงเรียนบ้านปางมะหัน สพป. เชียงราย เขต ๓ จังหวัดเชียงราย
		๒๕๖๖	ได้ผ่านการเรียนรู้รูปแบบ On line เรื่องการผลิตสื่อ เพื่อส่งเสริม (การเรียนรู้ สำหรับเด็กปฐมวัย)	On line วิทยากร นางสาวช ลิตา กิจธรรมาภิรักษ์เพจ เรื่องของปฐมวัย By ครูโบว์
		๒๕๖๗	ได้ผ่านการเรียนรู้รูปแบบ On line เรื่องการผลิตสื่อ เพื่อพัฒนากล้ามเนื้อมัด เล็กให้ความพร้อมในการ เขียนสำหรับเด็กปฐมวัย	On line วิทยากร นางสาวช ลิตา กิจธรรมาภิรักษ์เพจ เรื่องของปฐมวัย By ครูโบว์

๒	นางสาวหนึ่งฤทัย สมณี	๒๕๖๖	อบรมเชิงปฏิบัติการมอนเตสซอริอบรมทบทวนการใช้สื่อ Montessori (หมวดคณิตศาสตร์และหมวดภาษา)	โครงการพัฒนาโดยตุง (มอนเตสซอริ)
		๒๕๖๖	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมรับการประเมินเพื่อขอรับเกียรติบัตรและตราพระราชทานบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ระดับปฐมวัย ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต ๓
		๒๕๖๖	ศึกษาดูงานการจัดการเรียนรู้แบบ Montessori	โรงเรียนบ้านปางมะหัน นคร สพ. เชียงราย เขต ๓ ตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย
		๒๕๖๖	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดกิจกรรมสร้างความรู้ ทักษะ เชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (ESD Education for Sustainable Development) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต ๓
๓	นายพงศธร บุญสูง	๒๕๖๖	ผู้ฝึกสอน คัดลายมือ ภาษาไทย ระดับชั้น ป.๔ - ๖ งานศิลปะหัตถกรรม นักเรียน ระดับกลุ่ม เครือข่ายพัฒนาการศึกษา เทอดไทย	กลุ่มเครือข่ายพัฒนา การศึกษาเทอดไทย
		๒๕๖๖	การพัฒนาตามหลักสูตร “คนรุ่นใหม่ หัวใจพอเพียง” ตามโครงการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนทางการเงินผ่านระบบออนไลน์	กระทรวงศึกษาธิการ

		๒๕๖๖	ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้แบบสะท้อนการสอนภาษาไทยสำหรับครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ - ๓	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๓
๔	นายยุทธพงษ์ สุยะ	๒๕๖๖	เข้าร่วมกิจกรรม "ค่ายคบเด็กสร้างอาหาร" เพื่อเป็นการสร้างทีมแกนนำเด็กและเยาวชนอารยเกษตร เพื่อติดตามขยายผลโรงเรียน อารยเกษตร โครงการฟุ้งตนเพื่อชาติ	ศูนย์เรียนรู้ศาสตร์พอเพียง พรรณา
		๒๕๖๗	เข้าร่วมสัมมนา กิจกรรม "ธนาคารโอกาสและถนนครูเดิน" ครั้งที่ ๑ ภาคเหนือ	กสศ. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา , Thai PBS และ ALTV
		๒๕๖๗	ร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำคู่มือแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนอารยเกษตร ภายใต้โครงการ อารยเกษตร สืบสาน รักษา ต่อยอดตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง ด้วย "โคก หนอง นา แห่งน้ำใจและความหวัง" ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๕	นางสาวสุตา พรมตา	๒๕๖๗	การอบรมเชิงปฏิบัติการความรู้ด้านการใช้สื่อไอซีทีสำหรับครูผู้สอนภาษาไทย โรงเรียนในพื้นที่โครงการดอยตุง (พื้นที่ทรงงาน) อันเนื่องมาจากพระราชดำริ	ศูนย์พัฒนาภาษาไทยโรงเรียนรัฐราษฎร์วิทยา ตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย
		๒๕๖๗	เข้าร่วมสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์การขยายความสามารถในการเขียนสำหรับเด็กที่มีความสามารถต่างกัน	สำนักงานประสานงานโครงการพัฒนาดอยตุง (พื้นที่ทรงงาน) อันเนื่องมาจากพระราชดำริ
		๒๕๖๗	เข้าร่วมอบรมกิจกรรมทักษะอาชีพเด็กใน	ศูนย์การเรียนรู้ ซี.ซี.เอฟ เชียงราย

			โรงเรียน จำนวน ๑๐ โรงเรียน	
		๒๕๖๗	เข้าร่วมการอบรมเชิง ปฏิบัติการ “การพัฒนา เทคนิคการสอนสำหรับเด็ก ที่มีความยากลำบากในการ อ่านและการสะกดคำ” ชั้น ประถมศึกษาปีที่ ๓	สำนักงานประสานงาน โครงการพัฒนาโดยตุง (พื้นที่ ทรงงาน) อันเนื่องมาจาก พระราชดำริ
		๒๕๖๗	วิทยากรการอบรมพัฒนา ครู “การดำเนินงานตาม ขั้นตอน PLC”	โรงเรียนตำรวจตระเวน ชายแดนบ้านนาไต้ (วปรอ. ๓๔๔ อุปลั้มภ)
		๒๕๖๗	เข้าร่วมการอบรมเชิง ปฏิบัติการด้านการเงิน การบัญชีของสถานศึกษา	สมาคมผู้ประกอบการวิชาชีพ ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ทางการศึกษา อำเภอแม่ฟ้า หลวง
		๒๕๖๗	เข้าร่วมกิจกรรมจัด นิทรรศการมหกรรมทันต สุขภาพ ประจำปี ๒๕๖๗	โรงพยาบาลแม่ฟ้าหลวง ตำบลแม่สลองใน อำเภอแม่ ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย
		๒๕๖๗	เข้าร่วมอบรมเชิง ปฏิบัติการ เรื่อง การ ออกแบบกิจกรรมการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล (Differentiated Instruction)	สำนักงานประสานงาน โครงการพัฒนาโดยตุง (พื้นที่ ทรงงาน) อันเนื่องมาจาก พระราชดำริ

บทที่ ๓

ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ปัญหา อุปสรรค

๑. นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
๒. ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับ รายจ่ายและเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น
๓. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป
๔. การเกลี้ยอัตรากำลังในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองไม่ได้เนื่องจากไม่มีคนประสงค์ย้ายออกจะต้องรองจนกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะสามารถเกลี้ยได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่
โดยนำไปแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม
๒. พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้อนุรักษ์ได้อย่างเต็มศักยภาพ
๓. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการบริหารงานบุคคลให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๔. บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี้ยอัตรากำลังครูจาก โรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์และครูต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่า ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนหลังการ ตัดโอนมากกว่า เพื่อให้โรงเรียนต่าง ๆ มีสภาพอัตรากำลังครู เมื่อเทียบเกณฑ์แล้ว ใกล้เคียงกันโดยใช้มาตรการ ดังนี้
 - ๔.๑. ดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังครูก่อน
ตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ทันทีที่มี ตำแหน่งว่างโดยจะตัดโอนตำแหน่งที่ว่าง ดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มี ร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังมากที่สุดเป็นลำดับแรกและในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการ คมนาคมไม่สะดวก ไม่ปลอดภัย และครูภายในไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียน ต้องการและขาดแคลน

๔.๒. เกลี่ยอัตรากำลังครุกรณีที่มีคนครอง

๔.๒.๑. ข้าราชการครูในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามความประสงค์ของตนเอง โดยใช้มาตรการจูงใจ เช่น ได้รับสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน

๔.๒.๒. ข้าราชการครูจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา ที่มาช่วยราชการ หาก โรงเรียนต้นสังกัดมีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จะดำเนินการเสนอขออนุมัติหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ตามตัวมากำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์

๕. รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่ม โรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการในการกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๖. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความ ขาดแคลนอัตรากำลังครูและบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

๗. คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปีเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๘. ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือนเพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัดที่มีร้อยละความ ขาดแคลนอัตรากำลังครูจากมากไปหาน้อย

๙. สนับสนุนและสงวนอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ และจากการลาออก เพื่อบรรจุครูพันธุ์ใหม่ หลักสูตร ๕ ปีหรือนักเรียนทุนโครงการต่าง ๆ

๑๐. พัฒนาครูที่ ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น

ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ปัญหา อุปสรรค

๑. กระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกระบวนการ ในการทำงานที่ใช้ระยะเวลานาน เนื่องจากต้องเสนอเรื่องผ่านสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเชียงราย ซึ่งทำให้เกิดปัญหาทำให้สถานศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๓ ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานหรือในการจัดการเรียนการสอน

๒. ขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ

๓. ขาดความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลทำให้การดำเนินการไม่ทันตามกำหนดเวลา

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. ต้องประสานงานหน่วยงานผู้ออกระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ เพื่อหาความชัดเจน ในเรื่องที่ตั้งดำเนินงานโดยตรง เพื่อสอบถามข้อมูลประกอบการดำเนินการ เพื่อให้ได้ครบถ้วนตามความ ต้องการใน การเสนอ ศรจ. กศจ. พิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

๒. ต้องตรวจเช็คข้อมูลทั้งหมด รวบรวมหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย เสนอข้อมูลตามขั้นตอนพร้อม เอกสารหลักฐาน ต่าง ๆ ประกอบการพิจารณา ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เสนอทางเลือก ในการดำเนิน การที่หลากหลาย ที่พอมีความเป็นไปได้ตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด ฯลฯ

ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓. งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

ปัญหาและอุปสรรค

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกหน่วยงานการศึกษาจะต้องดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ก.ค.ศ.กำหนด แต่ในเรื่องของแนวปฏิบัติจะเป็นอำนาจหน้าที่ ของหน่วยงานราชการ ต้นสังกัดที่จะต้องกำหนดรูปแบบหรือปฏิทินการดำเนินการให้หน่วยงาน ในสังกัด ให้เป็นไปตามทิศทางเดียวกัน และเมื่อดำเนินการแล้วก็ต้องเสนอให้สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดโดยขึ้น ตรงต่อสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ทำให้ไม่สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนให้กับ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาได้และไม่ได้มีฐานข้อมูล ที่จะเป็นการช่วยตรวจสอบความถูกต้องในเรื่องต่าง ๆ ให้ได้ทำให้เกิดความล่าช้า เพราะเจ้าหน้าที่ไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่จะต้องมาตรวจสอบด้วยความไม่เข้าใจ หลักเกณฑ์และวิธีการการ

๑. การมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรบางงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถอาจเนื่องมาจากบุคลากรมีไม่เพียงพอ ทำให้เกิดปัญหาการดำเนินงานเกิดความล่าช้า ต้องศึกษา ระเบียบกฎเกณฑ์ให้เข้าใจในขั้นตอนแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานในหน้าที่ควรมีการพัฒนาตนเองเรียนรู้วิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยตลอดจนเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้ติดต่อประสานงานได้อย่าง รวด เร็ว

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. การมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร และให้ตรงกับความรู้ความสามารถมี การส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง

๒. จัดหาวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เครื่องพิมพ์เอกสารที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้องมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔. งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหา อุปสรรค

๑. งบประมาณด้านบุคลากรมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานที่มากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม และพัฒนาสอดคล้อง กับความต้องการ ความจำเป็นอย่างต่อเนื่อง
๒. ควรพัฒนาหลักสูตรการอบรมให้มีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้จริง