



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ปีการศึกษา ๒๕๖๕

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๓
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี การศึกษา ๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อจัดทำระบบการรายงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้เป็นรูปแบบเดียวกัน สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลเพื่อประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการรักษาความเป็นธรรมและรักษามาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมืออาชีพและสร้างขวัญ กำลังใจ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนบ้านห้วยไคร้

สารบัญ

บทที่		หน้า
	คำนำ	ก
	สารบัญ	๗
บทที่ ๑	ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑
บทที่ ๒	สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล	๓
บทที่ ๓	ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑
	- ปัญหา/อุปสรรค	
	- ข้อเสนอแนะ	

บทที่ ๑

ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ มีแนวทางการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ ทั้งทางด้านวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนาด้านการรักษาไว้ และด้านการใช้ประโยชน์ตามแนวทางและคู่มือ ปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและต่อเนื่อง

๑.๑ โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ เร่งรัดพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดความตระหนัก และมีจิตสำนึกในหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และมีสมรรถนะที่จำเป็นในด้านการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยี และการใช้ทักษะชีวิตอื่น ๆ

๑.๒ โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ เร่งรัดจัดระบบส่งเสริมและสนับสนุนในพัฒนาครูบรรจุใหม่ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดทักษะความเป็นครู มีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยจัดให้ครูเก่ง ครูดีมาเป็นครูพี่เลี้ยง ดูแลครูบรรจุใหม่ หรือจัดให้มีระบบสนับสนุนอื่น ๆ

๑.๓ โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ ส่งเสริมพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เครือข่ายการจัดการความรู้ (KM) เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ

๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๑ โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ เร่งรัดจัดระบบการทำงาน ระบบการนิเทศภายใน ปัจจัยและบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงานของครูและมอบหมายภาระงานให้สอดคล้องกับวิชาเอก ความถนัด หรือความเชี่ยวชาญของครู

๒.๒ โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้เข้มแข็งเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ

๓. จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.๑ โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูในด้านการผลิตและการใช้สื่อ นวัตกรรม ในการจัดการเรียนการสอนให้หลากหลาย รวมทั้งจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานด้านสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอนดีเด่น

๓.๒ โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ สร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายกับหน่วยงาน/องค์กร/ชุมชน/เอกชน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและครูใช้ประโยชน์ ร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้พัฒนาห้องสมุดและศูนย์การเรียนรู้สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

๔. จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๑ โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ ปรับระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นคนเก่ง คนดี มีจิตวิญญาณ รักและผูกพันต่อวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจ ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๔.๒ โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

บทที่ ๒

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

๑. งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านห้วยไคร้จำแนกตามสายงาน/อันดับ
ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	รวม
๑	สายบริหาร	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	๑	-	๑
		รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	๑	-	๑
๒	สายการสอน	ครู	๕	๑๐	๒	๙	-	๒๖
รวมทั้งสิ้น			๕	๑๐	๒	๑๑	-	๒๘

แสดงจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ดังนี้

ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง	จำนวนผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามวุฒิ				ตำแหน่งว่าง		ถูกจ้าง	หมายเหตุ
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	มีเงิน	ไม่มีเงิน		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	
รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา	๑	-	๑	-	๑	๑	-	-	
ครู	๒๖	๑๙	๗	-	๒๖	๒๖	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๘	๑๙	๘	๑	๒๘	๒๘	-	-	

๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๒.๑ การย้ายและเปลี่ยนตำแหน่ง

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑ ราย การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน - ราย การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๒ ราย

การลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน - ราย งานเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๕ ราย งานช่วยราชการ จำนวน - ราย ตามรายละเอียด
ดังนี้

๒.๑.๑ งานย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖)

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

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.....)

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

๓. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่.....)

ที่	ตำแหน่ง	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			รวม	หมายเหตุ
		ย้ายในเขตพื้นที่ กรณีปกติ/พิเศษ	รับย้ายต่าง เขตพื้นที่	ย้ายไปต่าง เขตพื้นที่		
๑	รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา	-	-	-	-	

๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้ง ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖)

การบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู		รวม	หมายเหตุ
บัญชี กศจ. เชียงราย/กศจ. อื่น	ที่นักเรียนทุน		
๒	-	๒	

๒.๓ การลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่

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

๒.๔ งานเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖)

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

๒.๕ งานช่วยราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	ตำแหน่ง	การขอช่วยราชการ		รวม	หมายเหตุ
		ภายในเขตพื้นที่การศึกษา	ต่างเขตพื้นที่การศึกษา		
๑	ข้าราชการครู	-	-	-	
๒	บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	-	-	-	

๓. งานบำเพ็ญความชอบและทะเบียนประวัติ

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 คศ.๑, คศ.๒ และ คศ.๓ จำนวน ๒๗ ราย

ที่	ผลการประเมิน	อัตราร้อยละที่เลื่อน เงินเดือน	จำนวน (ราย)	จำนวนเงินที่ใช้ (บาท)
๑. ข้าราชการสายงานการสอน				
๑	ระดับดีเด่น	ร้อยละ ๓.๕๐-๖.๐๐	๒๑	๑๙,๕๖๐
๒	ระดับดีมาก	ร้อยละ ๓.๐๐-๓.๔๙	๕	๔,๕๐๐
๓	ระดับดี	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙	-	-
๔	ระดับพอใช้	ร้อยละ ๒.๐๐-๒.๔๙	-	-
๕	คุณสมบัติไม่ครบ บรรจุไม่ครบ ๔ เดือน	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	-
รวม			๒๖	๒๓,๘๖๐
๒. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา				
๑	ระดับดีเด่น	ร้อยละ ๓.๕๐-๖.๐๐	๑	๑,๑๒๐
๒	ระดับดีมาก	ร้อยละ ๓.๐๐-๓.๔๙	-	-
๓	ระดับดี	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙	-	-
รวม			๑	๑,๑๒๐
รวมวงเงินที่ใช้เลื่อนทั้งสิ้น				๒๔,๙๘๐
วงเงินเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓.๐๐ (บาท)				๒๐,๕๘๐
วงเงินเลื่อนเงินเดือนคงเหลือ				๒,๒๓๐

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันดับ คศ.๔ และ คศ.๕ จำนวน - 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	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 การโอนเงินเดือนข้าราชการ และค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

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

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ โรงเรียนบ้านห้วยไคร้มีการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ ดังนี้

รายละเอียด	จำนวน	
	เรื่อง	ราย
๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการอบรมและพัฒนา		
๑.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๒	๑
๑.๒ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๓	๑
๑.๓ ตำแหน่ง ครู	๒๐	๒๐
๑.๔ ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างทุกประเภท	๒	๒
๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติและรางวัลอื่น ๆ		
๑.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑
๑.๒ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑
๑.๓ ตำแหน่ง ครู	๘	๘
๑.๔ ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างทุกประเภท	-	-
รวมทั้งสิ้น	๓๗	๓๔

บทที่ ๓

ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ปัญหา อุปสรรค

๑. นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจาก มีแนวปฏิบัติขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำไปแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม
๒. พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ
๑. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการ บริหารงานบุคคลให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์และ ครูต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่าไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนหลังการตัด โอนมากกว่า เพื่อให้โรงเรียนต่าง ๆ มีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกันโดยใช้มาตรการ

๒. งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ปัญหา อุปสรรค

๑. กระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกระบวนการในการทำงานที่ใช้ระยะเวลานาน เนื่องจากต้องเสนอเรื่องผ่านสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ซึ่งทำให้เกิดปัญหาทำให้สถานศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๓ ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานหรือในการจัดการเรียนการสอน
๒. ขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ
๓. ขาดความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลทำให้การดำเนินการไม่ทันตามกำหนดเวลา

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. ต้องประสานงานหน่วยงานผู้ออกระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ เพื่อหาความชัดเจนในเรื่องที่ดำเนินงานโดยตรง เพื่อสอบถามข้อมูลประกอบการดำเนินการ เพื่อให้ได้ครบถ้วนตามความต้องการในการเสนอ ศธจ. กศจ. พิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่
๒. ต้องตรวจเช็คข้อมูลทั้งหมด รวบรวมหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย เสนอข้อมูลตามขั้นตอนพร้อมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ประกอบการพิจารณา ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เสนอทางเลือกในการดำเนินการที่หลากหลาย ที่พอมีความเป็นไปได้ตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด ฯลฯ

๓. งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

ปัญหาและอุปสรรค

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

๑. การมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับบุคลากรบางงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีไม่เพียงพอ ทำให้เกิดปัญหาการดำเนินงานเกิดความล่าช้า ต้องศึกษาระเบียบกฎเกณฑ์ให้เข้าใจในขั้นตอนแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
๒. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานในหน้าที่ควรมีการพัฒนาตนเอง เรียนรู้วิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยตลอดจนเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้ติดต่อประสานงานได้อย่างรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. การมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร และให้ตรงกับความรู้ความสามารถมีการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง
๒. จัดหาวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เครื่องพิมพ์เอกสารที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น

๔. งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหา อุปสรรค

๑. งบประมาณด้านบุคลากรมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานที่มากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมและพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการความจำเป็นอย่างต่อเนื่อง
๒. ควรพัฒนาหลักสูตรการอบรมให้มีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้จริง