



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กลุ่มบริหารงานบุคคล  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

# คำนำ

กลุ่มบริหารงานบุคคล จัดทำเอกสารฉบับนี้ขึ้น เพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามขอบข่าย/ภารกิจของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย งานธุรการ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และกลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยได้รับคำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และความดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาทุกระดับ กลุ่มบริหารงานบุคคล ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน ที่ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี หวังว่าเอกสารนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และพัฒนาหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ  
๓๐ เมษายน ๒๕๖๖

# สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

ส่วนที่ ๑	นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑
ส่วนที่ ๒	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
	- ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	
	๑. งานธุรการ	๕
	๒. กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	๕
	๓. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๖
	๔. กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ	๗
	๕. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	๘
ส่วนที่ ๓	ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	
	๑. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบปัญหา ความขาดแคลนอัตรากำลังครู	๙
	๒. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงาน ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	๙
	๓. จุดที่ควรพัฒนา	๑๐
	๔. ข้อเสนอแนะ	๑๐
ภาคผนวก		
	- คำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงาน กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ	ก
	- คณะผู้จัดทำ	ข

# ส่วนที่ ๑

## นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

\*\*\*\*\*

### นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ และสถานศึกษาในสังกัด โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑- พ.ศ. ๒๕๘๐) “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” คนไทยได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี เก่ง มีวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถ “รู้ รับ ปรับใช้” เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐาน ระบบสวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) ยึดหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบ วินัย คำนึงที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจน เป็นคนเก่งที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑” แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม” ผลิต พัฒนาครู คุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งหวังให้มีการผลิตครูได้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพสามารถใช้ศักยภาพในการสอนได้อย่างเต็มที่ และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ พัฒนาครูทุกระดับให้มีทักษะ ความรู้ที่จำเป็น เพื่อทำหน้าที่วิทยากรมืออาชีพ (Train The Trainer) ให้ผู้เรียน ครู ผู้บริหารทางการศึกษามีแผนพัฒนารายบุคคลผ่านแผนพัฒนารายบุคคลสู่ความเป็นเลิศ ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และเป็นมืออาชีพ เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

**การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล** เป็นภารกิจสำคัญยิ่งของการบริหารคนและการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา “คน” นับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของหน่วยงาน ยิ่งถ้าขาดบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ก็ไม่สามารถที่จะทำให้งานในหน่วยงานนั้นสำเร็จลุล่วงด้วยดี ดังนั้น การบริหารงานที่ดีต้องสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่จะรวบรวมพลังกาย ความสามารถและสติปัญญาที่จะทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน นอกจากนี้ การบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะต้องให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำหลักธรรมาภิบาล หลักความสุจริตและโปร่งใส รวมทั้งนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคงในอาชีพ เป็นแนวทางในการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

/สำนักงาน...

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ และสถานศึกษาในสังกัด ดังนี้

#### ๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

##### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี ๓ ปี และ ๑๐ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองรับต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตามสายงานของตนเอง

๑.๔ กำกับ ติดตามการประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

#### ๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง คนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

##### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยสามารถนำอัตรารว่างมาใช้ในสถานศึกษาได้ทันที ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดังนี้

๑) แจ่งศึกษาธิการจังหวัด ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กศจ.ชัยภูมิ หรือ กศจ.ใกล้เคียง (สำหรับข้าราชการครูในสถานศึกษา หรือบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ สพฐ. หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)) โดยคำนึงถึงความต้องการขาดแคลนและมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษาที่มีอัตรารว่างอย่างแท้จริง

๒) ให้ความร่วมมือในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามที่ กศจ. ขอความร่วมมือ

๓) เสนอ กศจ. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับครูผู้ช่วย

- ๔) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด
- ๕) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถและหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก
- ๖) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์ และประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไปหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓. ด้านการพัฒนา ส่งเสริม และสร้างขวัญกำลังใจ

กลุ่มบริหารงานบุคคล มีกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดี และมีความผูกพันต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชัยภูมิ

#### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ๓.๒ ปฐมนิเทศข้าราชการครูบรรจุใหม่เมื่อรายงานตัว เพื่อส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ
- ๓.๓ จัดทำและประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งที่ว่าง เพื่อเตรียมความพร้อม รองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากเกษียณอายุราชการในแต่ละปี
- ๓.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย
- ๓.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามช่วงเวลาที่ถูกกฎหมายกำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

### ๔. ด้านการใช้ประโยชน์

สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิประสานและร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

#### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๔.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาค รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้ง(เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงในตำแหน่งต่างๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งเวียนทางระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ( AMSS++ ) เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

๔.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดหรือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิและข้าราชการจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ได้กำหนดให้มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการงานการงานบริหารบุคคล และการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด การพัฒนาข้อมูลระบบสารสนเทศ เพื่อให้มีนวัตกรรมที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และมีมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เป็นข้อมูลในการบริหารอัตรากำลัง ในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพครูการพัฒนาองค์กรและระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาลและมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในการพัฒนาองค์กรและระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการเสริมสร้างประสิทธิภาพค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ จึงดำเนินการเพื่อสนองนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดคุณภาพในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

\* \* \* \* \*

## ส่วนที่ ๒

### รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

\*\*\*\*\*

#### ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

##### ๑. งานธุรการ

ที่	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๑	หนังสือรับ	๒,๒๕๕ เรื่อง
๒	หนังสือส่ง	๑,๒๘๘ เรื่อง
๓	เสนอระเบียบวาระการประชุมคณะอนุกรรมการศึกษาธิการ จังหวัดชัยภูมิ	๑๒ ครั้ง

##### ๒. กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ที่	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๑	จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากร ๑ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา	๑ เล่ม
๒	จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับบุคลากรในสังกัด รายบุคคล และรายสถานศึกษา อาทิ ข้อมูลบุคลากร ครู นักเรียน และการจัดชั้นเรียน (๑๐ มิถุนายน) ข้อมูลการเกษียณอายุราชการ ข้อมูลวุฒิการศึกษา ข้อมูลจำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรของสถานศึกษา ข้อมูลความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระ ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ข้อมูลพนักงานราชการ (ครูผู้สอน) และลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินงบประมาณ และเงินรายได้ของสถานศึกษา การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง/ปรับระดับขั้นของลูกจ้างประจำ	๑ เล่ม
๓	การเกลี้ย/ตัดโอนอัตรากำลัง ๑) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา - เกลี้ย/ตัดโอนอัตรารว่าง	๒๔ อัตรากำลัง
	๒) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูผู้สอนเป็น ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (รองผอ.ร.ร.)	๑ อัตรากำลัง
	๓) พนักงานราชการ	๔ อัตรากำลัง



ที่	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๔	งานดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ทุกสายงาน ๑) วิทยฐานะชำนาญการ - เสนอขอมีวิทยฐานะชำนาญการ - ได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะชำนาญการ	๓๖ ราย ๓๒ ราย
	๒) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ - เสนอขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ - ได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	๔๔ ราย ๔๐ ราย

### ๓. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ที่	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๑	การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย	๗๔ ราย
๒	แต่งตั้งครูผู้ช่วยเป็นครู	๗๙ ราย
๓	การเปลี่ยนตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามผลการคัดเลือก - ผู้อำนวยการสถานศึกษา - ผู้รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๔ ราย ๒๒ ราย
๔	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา - ลาออกจากราชการ	๖ ราย
๕	พนักงานราชการ - ดำเนินการจ้างพนักงานราชการ - ดำเนินการเลิกจ้างพนักงานราชการ/ลาออก	๑๓๙ ราย ๒ ราย
๖	การจ้างครูชาวต่างประเทศทำหน้าที่สอนในสถานศึกษา	๕๘ ราย
๗	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กรณีปกติและกรณีพิเศษ สายการสอน ๑) ย้ายภายใน สพม.ชัยภูมิ ๒) ย้ายจากภายนอก สพม.ชัยภูมิ ๓) ย้ายไปต่างเขต สพม.ชัยภูมิ	๑๙ ราย ๓๐ ราย ๒๔ ราย
	การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา และการย้ายเพิ่มเติม ๑) สายงานบริหารสถานศึกษา (๑) ย้ายภายใน สพม.ชัยภูมิ (๒) รับย้ายจากต่างเขต สพม.ชัยภูมิ (๓) ย้ายไปต่างเขต สพม.ชัยภูมิ	๑๐ ราย ๒ ราย ๒ ราย

	๒) สายงานบริหารการศึกษา (๑) รับย้ายจากต่างเขต สพม.ชัยภูมิ (๒) ย้ายไปต่างเขต สพม.ชัยภูมิ	๑ ราย - ราย
--	---	----------------

#### ๔. กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

ที่	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๑	ขอคัดทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗ / ก.ค.ศ.๑๖)	๑,๑๗๔ ราย
๒	ขอมิบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๒๔๗ ราย
๓	ขอหนังสือรับรองความประพฤติ	๒๖ ราย
๔	การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๑) ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕) (รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ๒) ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) (รอบการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)	๑,๗๖๔ ราย ๑,๗๖๘ ราย
๕	การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ๑) ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕) (รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ๒) ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) (รอบการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)	๔๖ ราย ๔๖ ราย
๖	การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	๑๓๔ ราย
๗	<b>ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</b> <b>ระดับชั้นสายสะพาย</b> ๑ มหาวชิรมงกุฏ (ม.ว.ม.) ๒ ประถมาภรณ์มงกุฎไทย (ป.ม.) <b>ระดับชั้นต่ำสายสะพาย</b> ๑ ทวีติยาภรณ์ช้างเผือก (ท.ช.) ๒ ทวีติยาภรณ์มงกุฎไทย (ท.ม.) ๓ ตริตาภรณ์ช้างเผือก (ต.ช.) ๔ ตริตาภรณ์มงกุฎไทย (ต.ม.) ๕ จัตุมภรณ์มงกุฎไทย (จ.ม.) ๖ เบญจมาภรณ์ช้างเผือก (บ.ช.) ๗ เบญจมาภรณ์มงกุฎไทย (บ.ม.) <b>เหรียญจักรพรรดิมาลา (ร.จ.พ.)</b>	๐ ราย ๒ ราย ๙๔ ราย ๓๕ ราย ๑ ราย ๙๒ ราย ๗ ราย ๔ ราย ๐ ราย ๔๓ ราย

๔. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการ	ผลดำเนินการ	
	ครั้ง	ราย
๑. งานฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะ		
๑.๑ ข้าราชการพิเศษ	๔	๙
๑.๒ เชี่ยวชาญ	๑	๑
๒. การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (สจว.สพฐ.)	๑	๑
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา		
๕.๑ การคัดเลือกครูเข้ารับรางวัลโครงการ "ครูดีในดวงใจ" ครั้งที่ ๑๙ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑	๑
๕.๒ การขอรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ประกาศนียบัตร และเงินช่วยเหลือครูอาวุโส ประจำปี ๒๕๖๕	๑	๒๒
๕.๓ การคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและให้รับรางวัล “พระพลหัทสบดี” ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	๑	๕
๕.๔ การคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อรับรางวัลคุรุสภา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	๑	๕
๕.๕ การคัดเลือกโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน รุ่นที่ ๔ ประจำปี ๒๕๖๔	๑	๒
๕.๖ การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔	๑	๑
๕.๗ การสรรหาผู้มีจรรยาบรรณวิชาชีพ ดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔	๑	๙๖
๕.๘ การประกวดรางวัลทรงคุณค่า สพฐ.(OBEC AWARDS) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชัยภูมิ ครั้งที่ ๑๑ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔	๑	๓๕
๕.๙ การประกวดรางวัลทรงคุณค่า สพฐ.(OBEC AWARDS) ระดับภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งที่ ๑๑ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔	๑	๖

## ส่วนที่ ๓

### ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ดำเนินการบริหารอัตรากำลังโดยการเกลี้ยอัตรากำลังจากโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ จัดสรรอัตรากำลังครูและจัดสรรอัตรากำลังชั่วคราว ให้สถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด จึงมีสถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาลดลง เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู

๑. ขั้นตอนและกระบวนการบรรจุครูใหม่ มีแนวปฏิบัติที่มากไม่ได้ทันที่กับตำแหน่งที่ว่างลง มีกระบวนการตามข้อกำหนดทำให้โรงเรียน ขาดแคลนครูช่วงรอยต่อเป็นระยะเวลาสั้น

๒. การรับย้ายมีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอนทำให้ใช้เวลานาน เนื่องจากต้องพิจารณา ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.และ กศจ. กำหนดอย่างเคร่งครัด โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๓. ครูบรรจุใหม่ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน เป็นครูที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด เมื่อมีคุณสมบัติการย้าย จึงขอย้ายกลับภูมิลำเนา

๔. ผลกระทบจากมาตรการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ และนโยบายของคณะกรรมการ กำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการจัดทำฐานข้อมูลด้านอัตรากำลังคนภาครัฐ ทำให้การบรรจุอัตราทดแทนกรณีเกษียณอายุราชการไม่ต่อเนื่อง

#### ๒. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๒.๑ นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๒.๒ ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น

๒.๓ กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

๒.๔ ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ให้ความสำคัญกับโครงการและกิจกรรมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จัดขึ้น

### ๓. จุดที่ควรพัฒนา

- ๓.๑ นำแผนพัฒนาอัตรากำลังครูไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม
- ๓.๒ พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ
- ๓.๓ ปรับปรุง แก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการบริหารงานบุคคล ให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๔. ข้อเสนอแนะ

๑. บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี่ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์ และครู ต่ำกว่าเกณฑ์ น้อยกว่าไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนมากกว่า เพื่อให้โรงเรียนต่าง ๆ มีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกัน โดยใช้มาตรการ ดังนี้

๑.๑ ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังครูกรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์พื้นที่ที่มี ตำแหน่งว่าง โดยจะตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลัง มากที่สุดเป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ปลอดภัย และครู ภายในไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๑.๒ ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังครูและพนักงานราชการ ลูกจ้างสายงานการสอน กรณีที่มีคนครอง  
- ข้าราชการครูและพนักงานราชการ ลูกจ้างสายงานการสอน ในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามความ ประสงค์ของตนเองโดยใช้มาตรการจูงใจ

๒. บริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่ม โรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการ ในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความ ขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง

๓. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหา ความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

๔. ขอรับการจัดสรรอัตรากำลังชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัด ที่มีร้อยละ ความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากมากไปหาน้อย

๕. สร้างความรู้ความเข้าใจ แรงกระตุ้น แรงจูงใจ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ได้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ภาคผนวก

## คณะผู้จัดทำ

### คณะที่ปรึกษา

- |                                  |   |
|----------------------------------|---|
| ๑. นายชัยวัฒน์ ตั้งพงษ์          | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ    |
| ๒. นายสิงห์ศักดิ์ แก้วคำ         | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ |
| ๓. ว่าที่ร้อยเอกทินกรณ์ ภูโทะถ้ำ | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ |
| ๔. นายประทีปแสง พลรักษา          | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ |

### คณะทำงาน

#### กลุ่มบริหารงานบุคคล

- |                            |   |
|----------------------------|---|
| ๑. นางศุภสิพร ประการแก้ว   | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ<br>ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล |
| ๒. นางวิไลลักษณ์ ฤชา       | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ                                   |
| ๓. นางธัญชนกชาติประมง      | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ                                   |
| ๔. นางสาวฝน ฮ่องนอก        | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  |
| ๕. นายธวัชชัย เต็งชัยภูมิ  | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  |
| ๖. นางวิลาสินี จูลีจันทร์  | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  |
| ๗. นายภาวัต ภูมิคอนสาร     | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  |
| ๘. นายถาวร นาคคำ           | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ                                      |
| ๙. นางสาวเปมิศา เจริญรักษ์ | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน                                       |

#### กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

- นางสาวปรียาภรณ์ อุดมเศรษฐ์  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา