



การดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รอบ ๙ เดือน

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

กลุ่มบริหารงานบุคคล จัดทำเอกสารฉบับนี้ขึ้น เพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในรอบ ๙ เดือน ตามขอบข่าย/ภารกิจของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย งานธุรการ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และกลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยได้รับความแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และความดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาทุกระดับ กลุ่มบริหารงานบุคคล ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน ที่ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี หวังว่าเอกสารนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และพัฒนาหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ
๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑
การดำเนินการตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๒
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	๒
- ผลการดำเนินงาน	๓
- ปัญหา อุปสรรค	๔
- ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ	๔
๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๔
- ผลการดำเนินงาน	๕
- ปัญหา อุปสรรค	๗
- ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ	๗
๓. ด้านการสร้างเครือข่าย พัฒนา ส่งเสริม และสร้างขวัญกำลังใจ	๗
- ผลการดำเนินงาน	๘
- ปัญหา อุปสรรค	๙
- ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ	๙

ภาคผนวก

- คำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงาน กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ	ก
- การดำเนินการในด้านต่าง ๆ	ข
- ผู้จัดทำ	ค

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในรอบ ๙ เดือน

๑. ชื่อโครงการ

๑. บริหารงานบุคคลและอัตรากำลังในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้มีนวัตกรรมที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
๒. เพื่อให้มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลอื่นๆ ด้านการบริหารงานบุคคลสามารถนำฐานข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป
๓. เพื่อให้ระบบบริหารงานบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญ กำลังใจและส่งเสริมการปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ
๔. เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ เป็นไปอย่างมีระบบเหมาะสม มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา
๕. เพื่อจัดระบบการรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้เห็นภาพรวมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

๓. งบประมาณ

๑. จำนวนงบประมาณตามแผนการใช้จ่าย จำนวน ๖๕,๐๐๐ บาท
๒. จำนวนเงินงบประมาณที่เบิกจ่ายจริง จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท
๓. สาเหตุที่ไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามแผนการ

เนื่องจากมีกำหนดจัดกิจกรรมในไตรมาสที่ ๔ และบางกิจกรรมเปลี่ยนรูปแบบการจัดเป็นออนไลน์

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๙ เดือน)**

.....

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ และสถานศึกษาในสังกัด โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถ “รู้ รับผิดชอบ” เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐาน ระบบสวัสดิการ และกระบวนการ ยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง ตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑- พ.ศ. ๒๕๘๐) “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” คนไทยได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี เก่ง มีวินัย แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑” แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วย การพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับ ที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) พัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เด็กและเยาวชนสามารถต่อยอดพัฒนา ตนเองไปในทิศทางที่ส่งเสริมการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม มีสมรรถนะตาม มาตรฐานวิชาชีพ

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย เป็นภารกิจสำคัญยิ่งของการ บริหารคนและการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา “คน” นับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของ หน่วยงาน ยิ่งถ้าขาดบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ก็ไม่สามารถที่จะทำให้งานในหน่วยงานนั้นสำเร็จลุล่วงด้วยดี ดังนั้น การบริหารงานที่ดี ต้องสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่จะรวบรวมพลังกาย ความสามารถ และสติปัญญาที่จะทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน นอกจากนี้ การบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะต้องให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในการ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำหลักธรรมาภิบาล หลักความสุจริตและโปร่งใส รวมทั้ง นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคงในอาชีพ เป็นแนวทางในการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ และ สถานศึกษาในสังกัด ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา และในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของ สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี ๓ ปี และ ๑๐ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองรับต่อการกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตามสายงานของตนเอง

๑.๔ กำกับ ติดตามการประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

ผลการดำเนินงาน

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. สพม.ชัยภูมิ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อการพัฒนาเป็น PA Support Team (วPA) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (คำสั่งที่ ๗๘/๒๕๖๖) เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับ ติดตาม ชักซ้อมความเข้าใจ ขั้นตอน วิธีการ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๓. สพม.ชัยภูมิ มีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินการตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะฯ ในการประชุมผู้บริหารประจำเดือน (เดือนละ ๑ ครั้ง) เพื่อสร้างความตระหนัก ให้ผู้บริหาร ข้าราชการครูเห็นความสำคัญในดำเนินการการทำงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะฯ และส่งเสริมให้พัฒนาตนเองและเลื่อนวิทยฐานะตามกรอบการประเมินหลักเกณฑ์ PA

๔. สพม.ชัยภูมิ จัดตั้งทีมที่ปรึกษา หรือแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพตาม (ผอ.ร.ร., รอง ผอ.ร.ร., ครูและบุคลากรทางการศึกษา) โดยมีคำสั่งแต่งตั้ง เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้สูงขึ้นเรียนทุกกลุ่มสาระ เพื่อกระตุ้น สร้างความตระหนัก และให้ครูเห็นความสำคัญในดำเนินการการทำงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะฯ และส่งเสริมให้พัฒนาตนเองและเลื่อนวิทยฐานะ ตามกรอบการประเมินหลักเกณฑ์ PA



ปัญหา อุปสรรค

๑. นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
๒. ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น
๓. กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป
๔. ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ให้ความสำคัญกับโครงการและกิจกรรมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จัดขึ้น

ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

๑. บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี่ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์ และครูต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่าไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนมากกว่า เพื่อให้โรงเรียนต่าง ๆ มีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกัน โดยใช้มาตรการ
๒. บริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการในการกิจการศึกษาระดับพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง
๓. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก
๔. ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัดที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากมากไปหาน้อย
๕. สร้างความรู้ความเข้าใจ แรงกระตุ้น แรงจูงใจ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ได้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
๖. สร้างความรู้ ความเข้าใจ วิธีการใช้งานของระบบวิทยฐานะแนวใหม่ (DPA) ให้มีความชัดเจนมากขึ้น เนื่องจากการลงข้อมูลในระบบของสถานศึกษายังไม่ครอบคลุม และสับสน
๗. ควรมีเกณฑ์ และขอบเขตการประเมินที่ชัดเจน ไม่ซับซ้อน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

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

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยสามารถนำอัตราว่างมาใช้ในสถานศึกษาได้ทันทีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดังนี้

๑) สรรวจความต้องการของสถานศึกษาในตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งพนักงานราชการ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว และอื่นๆ โดยคำนึงถึงความต้องการขาดแคลน และมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษาที่มีอัตราว่างอย่างแท้จริง

๒) นำตำแหน่งที่ต้องการเสนอที่ประชุม อ.ก.ค.ศ.พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามความต้องการ

๓) เสนอ อ.ก.ค.ศ.แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วย

๔) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๕) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงานและไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๖) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ประกาศการสอบแข่งขันบุคคลเพื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยประกาศทางเว็บไซต์ และประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไป หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗) กำหนดมาตรการป้องกันการทุจริตในการสรรหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ เพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการได้ โดยแจ้งให้สถานศึกษาได้ทราบพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ และสื่อต่างๆ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ผลการดำเนินงาน

๑. สพม.ชัยภูมิ จัดประชุม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ เป็นประจำทุกเดือน เพื่อบริหารจัดการบุคลากรตามนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามนโยบาย สพฐ. และ ก.ค.ศ. กำหนด



๒. สพม.ชัยภูมิ รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดรับสมัครระหว่างวันที่ ๓๑ พฤษภาคม - ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ไม่เว้นวันหยุดราชการ ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๓ สพม.ชัยภูมิ จำนวน ๗ วิชาเอก รวม ๗ อัตรา มีผู้สมัครสอบรวมทั้งสิ้น ๕๔๒ คน กำหนดสอบวันที่ ๒๕ - ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ โรงเรียนเมืองพญาแลวิทยา อ.เมือง จ.ชัยภูมิ



๓. สพม.ชัยภูมิ จัดประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานผู้บริหารสถานศึกษา และสายผู้สอน (ครั้งที่ ๑) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม ๒ ชั้น ๓ สพม.ชัยภูมิ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖



ปัญหา อุปสรรค

๑. กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

๒. กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติบางประเด็นไม่ชัดเจน ทำให้การวินิจฉัย ตลอดจนการปฏิบัติเป็นไปค่อนข้างมีปัญหา และอาจเกิดความเสียหายหรือเสียสิทธิของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

ควรมีเกณฑ์ และขอบเขตการประเมินที่ชัดเจน ไม่ซับซ้อน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓. ด้านการสร้างเครือข่าย พัฒนา ส่งเสริม และสร้างขวัญกำลังใจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ และสถานศึกษา ประสานและร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ใช้กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ทั้งออนไลน์และออฟไลน์ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดี และมีความผูกพันต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๓.๒ ปฐมนิเทศข้าราชการครูบรรจุใหม่เมื่อรายงานตัว เพื่อส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ๓.๓ จัดทำและประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งที่ว่าง เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามช่วงเวลาที่ยกกฎหมายกำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๓.๖ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาค รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๓.๗ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้ง(เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงในตำแหน่งต่างๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งเวียนทางระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (AMSS++) เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน

๓.๘ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดหรือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ และข้าราชการจะได้รับ เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

ผลการดำเนินงาน

๑. สพม.ชัยภูมิ จัดอบรมโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักสูตรพัฒนาครูผู้ช่วยสู่มืออาชีพ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ มาตรฐานตำแหน่ง การขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะ ความก้าวหน้าในวิชาชีพครูแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ สพม.ชัยภูมิ โดยมีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๑๐๐ คน งบประมาณในการดำเนินการ จำนวน ๒๗,๙๓๐ บาท



๒. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ ในครึ่งปีแรก ระยะเวลา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) ตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ตามหลักธรรมาภิบาล และประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สพม.ชัยภูมิ ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และสายงานการสอน รวมจำนวน ๑,๖๘๙ ราย

๒. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) จำนวน ๓๗ ราย

๓. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔๐ ราย

๓. สพม.ชัยภูมิ จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ สพม.ชัยภูมิ



ปัญหา อุปสรรค

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่พึงพอใจร้อยละที่ได้เลื่อนเงินเดือน

ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ควรให้ความรู้และให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวปฏิบัติ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และถือปฏิบัติตามระเบียบ หลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด

ภาคผนวก

คณะผู้จัดทำ

คณะที่ปรึกษา

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| ๑. นายชัยวัฒน์ ตั้งพงษ์ | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ |
| ๒. ว่าที่ร้อยเอกทินกรณ์ ภูโหด้า | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ |
| ๓. นายประทีปแสง พลรักษา | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ |
| ๔. นายวีระศักดิ์ พลมณี | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ |

คณะทำงาน

กลุ่มบริหารงานบุคคล

- | | |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| ๑. นางศุสิทธิ์ ประการแก้ว | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล |
| ๒. นางวิไลลักษณ์ ฤชา | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๓. นางธัญชนก ขาติประมง | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๔. นางสาวฝน ช้องนอก | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๕. นายธวัชชัย เต็งชัยภูมิ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๖. นางวิลาสินี ฐิติจันทร์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๗. นายภาวัต ภูมิคอนสาร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๘. นายถาวร นาคคำ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๙. นางสาวเปมิศา เจริญรักษ์ | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน |

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

- นางสาวปรียาภรณ์ อุดมเศรษฐ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา