



รายงานผลการ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.2564

(1 ตุลาคม 2563 ถึง 30 กันยายน 2564)



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๒
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

รายงานผลการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๒ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทั่วไปได้รับทราบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๒ ขอขอบคุณหน่วยงานและบุคลากรทุกภาคส่วนที่มีส่วนร่วมและสนับสนุนการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๒ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ และทางผู้รายงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานผลฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๒

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

**รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

ความเป็นมา

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการสำนักงานในเขตพื้นที่การศึกษา ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่งเสริมสนับสนุน การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออก จากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่างๆ การออกบัตรประจำตัว และการขอ อนุญาตต่าง ๆ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๒ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งการดำเนินงาน ดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อรายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และ นำไปวิเคราะห์วางแผนด้านการบริหารงานบุคคล รวมถึงเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๒

ขอบเขต

รายงานผลการปฏิบัติงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๒

๑. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตาก เขต ๒

จำนวนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามบัญชีอัตรากำลังเงินเดือน (จ.๑๘) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๑ จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	จำนวน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งที่มี คนครอง	ตำแหน่ง ว่าง	รวม	
๑	ครูผู้ช่วย	-	๕๓๕	๑๓	๕๔๘	
๒	ครู	-	๙๒๑	๖๑	๙๘๒	
๓	ครู	ครูชำนาญการ	๔๗๑	๗๗	๕๔๘	
๔	ครู	ครูชำนาญการพิเศษ	๒๒๙	๑๔๔	๓๗๓	
	รวม		๒,๑๕๖	๒๙๕	๒,๔๕๑	
๕	รอง ผอ.สถานศึกษา	-	-	๑๔	๑๔	
๖	รอง ผอ.สถานศึกษา	รอง ผอ.ชำนาญการ	๑	๑๘	๑๙	
๗	รอง ผอ.สถานศึกษา	รอง ผอ.ชำนาญการพิเศษ	-	๔๐	๔๐	
๘	ผอ.สถานศึกษา	-	-	-	-	
๙	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.ชำนาญการ	๒๓	๓	๒๖	
๑๐	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.ชำนาญการพิเศษ	๗๔	๑๔	๘๘	
๑๑	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.เชี่ยวชาญ	๑	๑	๒	
	รวม		๙๙	๙๐	๑๘๙	
๑๒	รอง ผอ. สพท.	รอง ผอ.สพท.ชำนาญการพิเศษ	๓	๒	๕	
๑๓	ผอ. สพท.	(รอง ผอ.สพท.-ชนพ.)	๑	-	๑	
	รวม		๔	๒	๖	
๑๔	ศึกษานิเทศก์	-	๑	-	๑	
๑๕	ศึกษานิเทศก์	ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการ	๖	-	๖	
๑๖	ศึกษานิเทศก์	ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ	๖	๗	๑๓	
	รวม		๑๓	๗	๒๐	
๑๗	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๕	๒	๗	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	
๑๙	นักจัดการงานทั่วไป	-	๔	-	๔	
๒๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	๑	๑	
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๓	๕	๘	
๒๒	นักวิชาการพัสดุ	-	-	๒	๒	
๒๓	นักทรัพยากรบุคคล	-	๘	-	๘	

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	จำนวน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งที่มี คนครอง	ตำแหน่ง ว่าง	รวม	
๒๔	นิติกร	-	๒	-	๒	
๒๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๔	๑	๕	
๒๖	นักวิชาการศึกษา	-	๖	-	๖	
๒๗	นักประชาสัมพันธ์	-	๑	-	๑	
๒๘	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑	-	๑	
	รวม		๓๔	๑๒	๔๖	
๒๙	ลูกจ้างประจำ		๒๗	-	๒๗	
	รวม		๒๗	-	๒๗	

๑.๒ จำนวนบุคลากรที่จ้างโดยใช้งบประมาณ เงินนอกงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร				หมายเหตุ
		รวม (คน)	แยกตามแหล่งงบประมาณ			
			เงิน งบประมาณ (คน)	เงินนอก งบประมาณ (คน)	เงินบำรุง การศึกษา (คน)	
๑	พนักงานราชการ	๑๑๓				
๒	ผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ	๓๗๙	๑๙๘		-	
๓	อัตราจ้างบน สนง.สพท.	๑๑	๑๑	-	-	
๔	พนักงานทำความสะอาด	๒	๒	-	-	
๕	พนักงานรักษาความปลอดภัย	๒	๒	-	-	
๗	อื่น ๆ (โปรดระบุ)					
	๖.๑ พนักงานราชการ ครูพี่เลี้ยง	๒๑	๒๑	-	-	
	๖.๒ พี่เลี้ยงเด็กพิการ	๓๐	๓๐	-	-	
	๖.๓ ครูพักนอน	๘	๘	-	-	
	๖.๔ อธิการโรงเรียน	๑๑๐	๑๑๐	-	-	
	๖.๕ ครูและบุคลากร โรงเรียนตามพระราชดำริฯ	๕๙	๕๙	-	-	
	๖.๖ บุคลากรวิทย์-คณิต	๑๒	๑๒	-	-	
	๖.๗ นักการภารโรง	๕๒	๕๒	-	-	
	๖.๘ ครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน	๓	๑๗	-	-	

๒. ผลการปฏิบัติงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔)

เรื่องที่ดำเนินการ	๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย.๖๔	
	จำนวน	
	ครั้ง	ราย/อัตรา
๑.งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง		
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลังตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มี ในสถานศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๔ จัดทำข้อมูล ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ คิดคำนวณเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูให้เป็นปัจจุบัน ข้อมูลจำนวนครู วุฒิวิชาเอก	๑	๑๑๖ โรงเรียน ๕ โรงเรียนสาขา
๑.๒ เกลี่ยอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และโดยการตัดโอนตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน กรณีตำแหน่งว่าง	๒	๘๘
๑.๓ กำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังข้าราชการครูฯ ในสถานศึกษา ที่ได้รับจัดสรรอัตราคืนจากผลการเกษียณอายุราชการ พ.ศ. ๒๕๖๓	๔	๙๘
- จัดทำข้อมูลทะเบียนคุมอัตรากำลังในสถานศึกษา		
- จัดทำข้อมูลปริมาณงาน ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครู ในสถานศึกษา ข้อมูลอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ พอดีเกณฑ์ ต่ำกว่าเกณฑ์ ข้อมูลวิชาเอก ของข้าราชการครูเป็นรายบุคคล		
๑.๖ จัดทำข้อมูลตามยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ข้อมูลบัญชีรายละเอียดตำแหน่งว่างข้าราชการครูฯ ใน สถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และลูกจ้างประจำ ที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ส่ง สพฐ. และ ข้อมูลรายละเอียดเพื่อขอรับการจัดสรรคืน		
- ผู้บริหารการศึกษา	-	-
- ผู้บริหารสถานศึกษา	๑	๖
- ครูผู้สอน	๑	๓๓
- ศึกษานิเทศก์	-	-
- บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	๑	๑
- ลูกจ้างประจำ	๑	๔

เรื่องที่ยื่นขออนุมัติ	๑ ต.ค.๖๒ - ๓๐ ก.ย.๖๓	
	จำนวน	
	ครั้ง	ราย/อัตรา
๒. การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
๒.๑ รายงานข้อมูลตำแหน่งว่าง และวิชาเอก ตามแผนอัตรากำลัง ในสถานศึกษา เพื่อใช้สำหรับบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งครูผู้ช่วย - บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้	๑	๑๓
๒.๒ รายงานข้อมูลตำแหน่งว่าง เพื่อใช้บรรจุผู้ได้รับการคัดเลือก ตามโครงการผลิตครูพัฒนาท้องถิ่น ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ตำแหน่งครูผู้ช่วย - บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้	๒	๔
๒.๓ รายงานข้อมูลตำแหน่งว่าง เพื่อใช้บรรจุนักเรียนทุนในโครงการ สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ตำแหน่งครูผู้ช่วย - บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้	๑	๖
๓. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
๓.๑ ตำแหน่งครู สายงานการสอน กรณีปกติ/กรณีพิเศษ	๒	๒๒๖
๓.๒ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	๑	๑๕
๓.๓ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	-	-
๔. การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู	๙	๔๑๓
๑๐. การเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ ประเมินข้าราชการครู เพื่อให้มีวิทยฐานะชำนาญการ หรือเลื่อน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ให้ กศจ.พิจารณา		
- วิทยฐานะชำนาญการ ประเมินด้านที่ ๑ ด้าน ๒ และด้าน ๓	๗	๑๐๑
- วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒	๓	๑๔
- วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ประเมินด้านที่ ๓ (ผลการปฏิบัติงาน)	-	-
๘. การเสนอขออนุมัติผลการประเมินข้าราชการ เพื่อให้มีวิทยฐานะ และการเลื่อนวิทยฐานะ ให้ กศจ.พิจารณา		
๘.๑ ครูชำนาญการ	๖	๔๒
๘.๒ ครูชำนาญการพิเศษ	๒	๒
๙. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและ ลูกจ้างประจำ		
๙.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ	๒	ครั้งที่ ๑ = ๒, ๒๒๔ ครั้งที่ ๒ = ๒, ๑๓๔
๙.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	๒	ครั้งที่ ๑ = ๓๗ ครั้งที่ ๒ = ๓๖
๙.๓ ลูกจ้างประจำ	๒	ครั้งที่ ๑ = ๒๖ ครั้งที่ ๒ = ๒๖

๓. เป้าหมาย และความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล

เป้าหมายและความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการ และสามารถใช้เป็นต้นแบบหรือตัวอย่างการบริหารงานบุคคลที่ดี มีดังนี้

(๑) โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๑ กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำข้อมูลอัตรากำลังครูในสถานศึกษาสังกัด สพพ.ตาก เขต ๒

เป้าหมายที่ต้องการ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนอัตรากำลังครูในสถานศึกษา สถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังครูและนำไปใช้ในการบริหารอัตรากำลังครูในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย ผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการครูที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล สถานศึกษาละ ๒ คน รวมทั้งสิ้น ๒๓๒ คน

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในการคำนวณอัตรากำลังครูสามารถจัดทำข้อมูลความต้องการอัตรากำลังครูและกำหนดมาตรฐานวิชาเอกของครูในสถานศึกษา ได้อย่างถูกต้อง ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา และสามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทันต่อความต้องการ

งบประมาณในการดำเนินงาน ๕๕,๑๑๐ บาท

วิธีดำเนินงาน/ขั้นตอนการทำงาน

๑. สำรวจและศึกษาสภาพปัญหาความต้องการ
๒. เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน
๔. ประชุมคณะกรรมการเพื่อวางแผนการดำเนินงาน
๕. ประสานวิทยากร
๖. ดำเนินงานตามโครงการฯ
๗. สรุปผลการดำเนินงานโครงการ และรายงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผลสำเร็จของงาน

เชิงปริมาณ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล จำนวน ๑๑๖ โรงเรียน สามารถจัดทำข้อมูลอัตรากำลังครูได้ สถานศึกษาสามารถมีข้อมูลในการบริหารอัตรากำลังครูในสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ

เชิงคุณภาพ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเข้าใจในการคำนวณอัตรากำลังครู สามารถจัดทำข้อมูลความต้องการอัตรากำลังครูและกำหนดมาตรฐานวิชาเอกของครูในสถานศึกษา ได้อย่างถูกต้อง ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา และสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทันต่อความต้องการ

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๒ ได้ดำเนินการในด้านการบริหารงานบุคคล และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

มีการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๒ โดยดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดยแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ร่วมกันคิด วิเคราะห์ สรุปข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และโยกย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๒ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้ข้อมูลเพื่อวางแผนในการสรรหาบุคลากร การโยกย้าย ได้ทัน โดยไม่เกิดปัญหาในการขาดแคลนบุคลากร ตลอดจนสามารถตรวจสอบข้อมูลอัตรากำลังในสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านการสรรหา

สามารถดำเนินการสรรหาบุคคลให้กับสถานศึกษาตามคุณสมบัติที่กำหนด เพื่อปฏิบัติภารกิจให้เป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๒ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา เพื่อดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากผู้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้สามารถเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง

๓. ด้านการพัฒนา

ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด และดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวในสังกัด ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ และสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และภาระงานของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๔. ด้านการรักษาไว้

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว และเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัด โดยยึดหลักธรรมภิบาล โปร่งใส และเป็นธรรม ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ.กำหนด พร้อมทั้งกำหนดให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนค่าตอบแทนลูกจ้างประจำ และค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามปฏิทินและระยะเวลาที่ สพฐ. กำหนด

ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล

การเรียกบรรจุข้าราชการครูให้กับสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่าง ยังล่าช้า เนื่องจาก หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการสรรหาเรียกบรรจุ ไม่สามารถดำเนินการได้ทันตามกำหนด เกิดความล่าช้า ส่งผลให้สถานศึกษาขาดแคลน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอน

แนวทางการแก้ไข

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๒ ได้เกลี้ยอัตรากำลังพนักงานราชการ อัตราร้าง ตำแหน่งครูผู้สอน ไปช่วยปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนแทน ให้แก่สถานศึกษาที่ขาดแคลนครูผู้สอน

จันจิรา มงคล

(นางจันจิรา มงคล)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ผู้รายงาน

วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔