

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
โรงเรียน บ้านสันถนน  
ปีการศึกษา ๒๕๖๕

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๓  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

## คำนำ

โรงเรียนบ้านสันถนน ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผล การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี การศึกษา ๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อจัดทำระบบการรายงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ให้เป็นรูปแบบเดียวกัน สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลเพื่อประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการรักษาความเป็นธรรมและรักษามาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมืออาชีพและสร้างขวัญ กำลังใจ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

โรงเรียน บ้านสันถนน

## สารบัญ

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

## บทที่ ๑

### ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนบ้านสันถนน มีแนวทางการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ ทั้งทางด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนาด้านการรักษาไว้ และด้านการใช้ประโยชน์ตามแนวทางและคู่มือ ปฏิบัติงาน ดังนี้

#### ๑. จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและต่อเนื่อง

๑.๑ โรงเรียนบ้านสันถนนเร่งรัดพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดความตระหนัก และมีจิตสำนึกในหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และมีสมรรถนะที่จำเป็นในด้านการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยี และการ ใช้ทักษะชีวิตอื่น ๆ

๑.๒ โรงเรียนบ้านสันถนนเร่งรัดจัดระบบส่งเสริมและสนับสนุนในพัฒนาครูบรรจุใหม่ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดทักษะความเป็นครู มีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยจัดให้ครูเก่ง ครูดีมาเป็นครู พี่เลี้ยง ดูแลครูบรรจุใหม่ หรือจัดให้มีระบบสนับสนุนอื่น ๆ

๑.๓ โรงเรียนบ้านสันถนนส่งเสริมพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เครือข่ายการจัดการความรู้ (KM) เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ

๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๑ โรงเรียนบ้านสันถนนเร่งรัดจัดระบบการทำงาน ระบบการนิเทศภายใน ปัจจัยและบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงานของครูและมอบหมายภาระงานให้สอดคล้องกับวิชาเอก ความถนัด หรือความเชี่ยวชาญของครู

๒.๒ โรงเรียนบ้านสันถนนพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้เข้มแข็งเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ

๓. จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.๑ โรงเรียนบ้านสันถนนสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูในด้านการผลิตและการใช้สื่อ นวัตกรรม ในการจัดการเรียนการสอนให้หลากหลาย รวมทั้งจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานด้านสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอนดีเด่น

๓.๒ โรงเรียนบ้านสันถนน สร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายกับหน่วยงาน/องค์กร/ ชุมชน/เอกชน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและครูใช้ประโยชน์ ร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้พัฒนาห้องสมุดและศูนย์การเรียนรู้สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี คุณภาพ และมาตรฐาน

๔. จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๑ โรงเรียนบ้านสันถนน ปรับระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็น คนเก่ง คนดี มีจิตวิญญาณ รักและผูกพันต่อวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามี ขวัญและกำลังใจ ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๔.๒ โรงเรียนบ้านสันถนน ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีโอกาสได้รับการ พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

## บทที่ ๒

### สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

#### ๑. งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านสันถนนจำแนกตามสายงาน/อันดับ

ที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ครู ผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	รวม
๑	สายบริหาร	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	๑	-	๑
		รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-	-
๒	สายการสอน	ครู	-	๔	-	๑๑	-	๑๕
		ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น			-	๔	-	๑๒	-	๑๖

แสดงจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านสันถนน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง	จำนวนผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามวุฒิ				ตำแหน่งว่าง		ลูกจ้าง	หมายเหตุ
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	มีเงิน	ไม่มีเงิน		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	-	๑	-	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	
ครู	๑๕	๑๑	๔	-	๑๕	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๑๖	๑๑	๕	-	๑๖				

## ๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

### ๒.๑ การย้ายและเปลี่ยนตำแหน่ง

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ...-.... ราย การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ..-..... ราย การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ..-..... ราย

การลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ....-... ราย งานเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ...-.... ราย งานช่วยราชการ จำนวน ..-..... ราย ตามรายละเอียดดังนี้

#### ๒.๑.๑ งานย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖)

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.....-.....)

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.....-.....)

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

๒.๓ การลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
(ข้อมูล ณ วันที่.....-.....)

การลาออกจากราชการครู			รวม	หมายเหตุ
ตำแหน่ง ข้าราชการครู	ตำแหน่ง รอง ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สถานศึกษา		

๒.๔ งานเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
(ข้อมูล ณ วันที่.....-.....)

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม			รวม	หมายเหตุ
ตำแหน่ง ครู ผู้ช่วย	ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สถานศึกษา		
-	-	-	-	



๒.๕ งานช่วยราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	ตำแหน่ง	การขอช่วยราชการ		รวม	หมายเหตุ
		ภายในเขต พื้นที่การศึกษา	ต่างเขต พื้นที่การศึกษา		
๑	ข้าราชการครู	-	-	-	
๒	บุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม มาตรา ๓๘ ค.(๒)	-	-	-	

๒.๖ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ และการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราว

- ไม่มีการสรรหา

๓. งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

๓.๑ งานวิทยฐานะ

วิทยฐานะ	เลขที่คำสั่ง	คำสั่งลงวันที่	จำนวน (ราย)
ครูชำนาญการ	-	-	-
ครูชำนาญการพิเศษ	สพป.ชร.เขต3ที่494/50 สพป.ชร.เขต3ที่646/53 สพป.ชร.เขต3ที่164/55 สพป.ชร.เขต3ที่145/56 สพป.ชร.เขต3ที่217/56 สพป.ชร.เขต3ที่178/57 สพป.ชร.เขต3ที่429/57 สพป.ชร.เขต3ที่557/58 สพป.ชร.เขต3ที่764/62 สพป.ชร.เขต3ที่144/62 สพป.ชร.เขต3ที่57/63	9 ตุลาคม 2550 3 พฤศจิกายน 2553 3 เมษายน 2555 7 มีนาคม 2556 22 เมษายน 2556 20 พฤษภาคม 2557 23 กันยายน 2557 30 พฤศจิกายน 2558 21 พฤศจิกายน 2562 28 กุมภาพันธ์ 2562 17 มกราคม 2563	๑๑
ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-
รวมจำนวน			๑๑

### 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 ...๑๕... ราย

ที่	ผลการประเมิน	อัตราร้อยละที่เลื่อนเงินเดือน	จำนวน (ราย)	จำนวนเงินที่ใช้ (บาท)
<b>๑. ข้าราชการสายงานการสอน</b>				
๑	ระดับดีเด่น	ร้อยละ ๓.๕๐-๖.๐๐	๑๓	๑๗,๑๙๐
๒	ระดับดีมาก	ร้อยละ ๓.๐๐-๓.๔๙	-	-
๓	ระดับดี	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙	๒	๒,๐๙๖.๖๐
๔	ระดับพอใช้	ร้อยละ ๒.๐๐-๒.๔๙	-	-
๕	คุณสมบัติไม่ครบ บรรจุไม่ครบ ๔ เดือน	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	-
<b>รวม</b>				
<b>๒. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา</b>				
๑	ระดับดีเด่น	ร้อยละ ๓.๕๐-๖.๐๐	-	-
๒	ระดับดีมาก	ร้อยละ ๓.๐๐-๓.๔๙	-	-
๓	ระดับดี	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙	-	-
<b>รวม</b>			-	-
<b>รวมวงเงินที่ใช้เลื่อนทั้งสิ้น</b>				-
<b>วงเงินเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓.๐๐ (บาท)</b>				-
<b>วงเงินเลื่อนเงินเดือนคงเหลือ</b>				-

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันดับ คศ.๔ และ คศ.๕ จำนวน ...-... ราย

ที่	ผลการประเมิน	อัตราร้อยละที่เลื่อน เงินเดือน	จำนวน (ราย)	จำนวนเงินที่ใช้ (บาท)
<b>๑. ข้าราชการสายงานการสอน</b>				
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	-	-
<b>รวม</b>			-	-
<b>๒. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา</b>				
๑	ระดับดีเด่น	ร้อยละ ๓.๕๐-๖.๐๐	-	-
๒	ระดับดีมาก	ร้อยละ ๓.๐๐-๓.๔๙	-	-
๓	ระดับดี	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙	-	-
<b>รวม</b>			-	-
<b>รวมวงเงินที่ใช้เลื่อนทั้งสิ้น</b>				-
<b>วงเงินเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓.๐๐ (บาท)</b>				-
<b>วงเงินเลื่อนเงินเดือนคงเหลือ</b>				-

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)
<b>๑. ข้าราชการสายงานการสอน</b>				
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	-	-
<b>รวม</b>			-	-
<b>๒. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา</b>				
๑	ระดับดีเด่น	ร้อยละ ๓.๕๐-๖.๐๐	-	-
๒	ระดับดีมาก	ร้อยละ ๓.๐๐-๓.๔๙	-	-
๓	ระดับดี	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙	-	-
<b>รวม</b>			-	-
<b>รวมวงเงินที่ใช้เลื่อนทั้งสิ้น</b>				-
<b>วงเงินเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓.๐๐ (บาท)</b>				-
<b>วงเงินเลื่อนเงินเดือนคงเหลือ</b>				-

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันดับ คศ.๔ และ คศ.๕ จำนวน ..-.... ราย

ที่	ผลการประเมิน	อัตราร้อยละที่เลื่อน เงินเดือน	จำนวน (ราย)	จำนวนเงินที่ใช้ (บาท)
<b>๑. ข้าราชการสายงานการสอน</b>				
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	-	-
<b>รวม</b>			-	-
<b>๒. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา</b>				
๑	ระดับดีเด่น	ร้อยละ ๓.๕๐-๖.๐๐	-	-
๒	ระดับดีมาก	ร้อยละ ๓.๐๐-๓.๔๙	-	-
๓	ระดับดี	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙	-	-
<b>รวม</b>			-	-
<b>รวมวงเงินที่ใช้เลื่อนทั้งสิ้น</b>				-
<b>วงเงินเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓.๐๐ (บาท)</b>				-
<b>วงเงินเลื่อนเงินเดือนคงเหลือ</b>				-

#### ๔. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ (๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๖) โรงเรียนบ้านสันถนน มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ ดังนี้

รายละเอียด	จำนวน	
	เรื่อง	ราย
<b>๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการอบรมและพัฒนา</b>		
๑.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา	1	1
๑.๒ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-
๑.๓ ตำแหน่ง ครู	15	8
๑.๔ ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างทุกประเภท	-	-
<b>๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติและรางวัลอื่น ๆ</b>		
๑.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา	1	1
๑.๒ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-
๑.๓ ตำแหน่ง ครู	-	-
๑.๔ ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างทุกประเภท	-	-
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>

รายละเอียดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	ชื่อ-นามสกุล	วัน เดือน ปี	ไปอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	หมายเหตุ (หน่วยงานที่จัด)
1	นางพรนัชชา ราชคม	16 มิ.ย.66	อบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนปฏิบัติการประจำปีของ สถานศึกษา	สพป.เชียงราย เขต 3
2	นายณัฐพล เมืองมา	16 มิ.ย.66	อบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนปฏิบัติการประจำปีของ สถานศึกษา	สพป.เชียงราย เขต 3
		2 มิ.ย.66	อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนา บุคลากรด้านข้อมูลสารสนเทศ ทางการศึกษา Data Management Center (DMC)	สพป.เชียงราย เขต 3
		6 ก.ค.66	อบรมเชิงปฏิบัติการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานของสถานศึกษา ออนไลน์ (Integrity and Transparency Assessment ITA Online)	สพป.เชียงราย เขต 3
		16 มิ.ย.66	อบรมเชิงปฏิบัติการรายงาน ผลการเรียนในระบบ บริหาร จัดการโปรแกรม School MIT	สพป.เชียงราย เขต 3

ที่	ชื่อ-นามสกุล	วัน เดือน ปี	ไปอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	หมายเหตุ (หน่วยงานที่จัด)
3	นายภาณุวัฒน์ จันแปง เงิน	1ก.ค.66	อบรมเชิงปฏิบัติการการ วิเคราะห์สภาพและแสวงหา แนวทางขับเคลื่อนคุณภาพการ จัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษตามกรอบ มาตรฐาน CEFP	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เชียงราย
		11-12 ก.ค.66	ประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ร่วมงาน และอาสาสมัคร Pace Corps โครงการเพื่อนครูเพื่อการพัฒนา (TESS) รุ่น 133-134	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เชียงราย
4	นายวินัย สันติสุข	-	อบรมเชิงปฏิบัติการมาตรฐาน ทางจริยธรรมและประมวล จริยธรรม	สพป.เชียงราย เขต 3
		-	อบรมเชิงปฏิบัติการรู้คิด รู้ทัน ป้องกันยาเสพติด	สพป.เชียงราย เขต 3

ที่	ชื่อ-นามสกุล	วัน เดือน ปี	ไปอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	หมายเหตุ (หน่วยงานที่จัด)
5	นางสาวศศิธร นุ่มวงศ์	26 เม.ย.66	อบรมและผ่านการทดสอบวัด ความรู้ตามหลักสูตรป้องกันการ ทุจริตและการคิดแยกแยะ ระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคล และผลประโยชน์ส่วนรวม	อบรมออนไลน์
		26 มิ.ย.66	ได้ส่งเสริมกิจกรรมและผ่านการ ทดสอบวัดความรู้พื้นฐานใน	อบรมออนไลน์



ที่	ชื่อ-นามสกุล	วัน เดือน ปี	ไปอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	หมายเหตุ (หน่วยงานที่จัด)
			ระบบออนไลน์เนื่องในวันสุนทร ภู่ประจำปี 2566	
6	นางจันทิพย์ นาทะสัน	-	อบรมเชิงปฏิบัติการฟื้นสะอาด เหืองเชียงแครง	รพ.แม่สาย
		-	อบรมเชิงปฏิบัติการอย.น้อย	รพ.แม่สาย

ที่	ชื่อ-นามสกุล	วัน เดือน ปี	ไปอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	หมายเหตุ (หน่วยงานที่จัด)
7	นางเนตรนภา สุทธกุล	2566	อบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่ม ประสิทธิภาพด้านการเงินและ การพัสดุ	สพป.เชียงราย เขต 3

ที่	ชื่อ-นามสกุล	วัน เดือน ปี	ไปอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	หมายเหตุ (หน่วยงานที่จัด)
8	นางสาววิณา เบิกบาน	2566	อบรมเชิงปฏิบัติการโครงการ บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศ ไทยระดับประถมศึกษา รุ่นที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2566	สพป.เชียงราย เขต 3
9	นางสาวธวัลพร บุตรศรี	2566	อบรมเชิงปฏิบัติการ Level up your english	สถาบัน ภาษาอังกฤษ ศบศ. สพฐ.
		-		

## บทที่ ๓

### ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

##### ๑. งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

##### ปัญหา อุปสรรค

๑. นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณ งานที่เพิ่มขึ้น
๒. ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับ รายจ่ายและ เพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น
๓. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจาก มีแนวปฏิบัติขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป
๔. การเกลี้ยอัตรากำลังในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองไม่ได้เนื่องจากไม่มีคนประสงค์ย้ายออก จะต้องรองจนกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะสามารถเกลี้ยได้

##### ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำไปแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์ อย่างเป็นรูปธรรม
๒. พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ
๓. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการ บริหารงานบุคคลให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๔. บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกิน เกณฑ์ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์และ ครูต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่า ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนหลังการ ตัด โอนมากกว่า เพื่อให้โรงเรียน ต่าง ๆ มีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกันโดยใช้มาตรการ ดังนี้
  - ๔.๑. ดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังครูกรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ทันทีที่มี ตำแหน่งว่าง โดยจะตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลัง มากที่สุดเป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ปลอดภัย และครูภายใน ไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียน ต้องการและขาดแคลน

## ๔.๒. เกลี่ยอัตรากำลังครุภัณฑ์ที่มีคนครอง

๔.๒.๑. ข้าราชการครูในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครุต่ำกว่าเกณฑ์ตามความประสงค์ของตนเอง โดยใช้มาตรการจูงใจ เช่น ได้รับสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน

๔.๒.๒. ข้าราชการครูจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา ที่มาช่วยราชการ หาก โรงเรียนต้นสังกัด มีอัตรากำลังครุเกินเกณฑ์ จะดำเนินการเสนอขออนุมัติหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัดโอน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวมากำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครุต่ำกว่าเกณฑ์

๕. รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่ม โรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการ ในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครุได้ระดับหนึ่ง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๖. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครุ และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

๗. คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปีเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูโดยคัดเลือกในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๘. ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครุรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัดที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังครุจากมากไปหาน้อย

๙. สนับสนุนและสงวนอัตรารว่างจากการเกษียณอายุราชการ และจากการลาออก เพื่อบรรจุครูพันธุ์ใหม่หลักสูตร ๕ ปีหรือนักเรียนทุนโครงการต่าง ๆ

๑๐. พัฒนาครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น

## ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ๒. งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

#### ปัญหา อุปสรรค

๑. กระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกระบวนการในการทำงานที่ใช้ระยะเวลาเนิ่นนาน เนื่องจากต้องเสนอเรื่องผ่านสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ซึ่งทำให้เกิดปัญหาทำให้สถานศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๓ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานหรือในการจัดการเรียนการสอน

๒. ขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ

๓. ขาดความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลทำให้การดำเนินการไม่ทันตามกำหนดเวลา

### ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. ต้องประสานงานหน่วยงานผู้กระเปียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ เพื่อหาความชัดเจนในเรื่องที่ดำเนินงานโดยตรง เพื่อสอบถามข้อมูลประกอบการดำเนินการ เพื่อให้ได้ครบถ้วนตามความต้องการในการเสนอ ศธจ. กศจ. พิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

๒. ต้องตรวจเช็คข้อมูลทั้งหมด รวบรวมหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย เสนอข้อมูลตามขั้นตอนพร้อมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ประกอบการพิจารณา ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เสนอทางเลือกในการดำเนินการที่หลากหลาย ที่พอมีความเป็นไปได้ตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด ฯลฯ

### ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓. งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

### ปัญหาและอุปสรรค

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

๑. การมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับบุคลากรบางงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถอาจเนื่องมาจากบุคลากรมีไม่เพียงพอ ทำให้เกิดปัญหาการดำเนินงานเกิดความล่าช้า ต้องศึกษา ระเบียบกฎเกณฑ์ให้เข้าใจในขั้นตอนแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานในหน้าที่ควรมีการพัฒนาตนเอง เรียนรู้วิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยตลอดจนเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้ติดต่อประสานงานได้อย่างรวดเร็ว

### ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. การมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร และให้ตรงกับความรู้ความสามารถมีการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง

๒. จัดหาวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เครื่องพิมพ์เอกสารที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น

## ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ๔. งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### ปัญหา อุปสรรค

๑. งบประมาณด้านบุคลากรมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานที่มากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมและพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการความจำเป็นอย่างต่อเนื่อง
๒. ควรพัฒนาหลักสูตรการอบรมให้มีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้จริง