



รายงานการปฏิบัติตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
ตุลาคม ๒๕๖๖- มิถุนายน ๒๕๖๗

กลุ่มงานบริหารบุคคล
โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามที่ โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูนได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชการกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชการกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ รองรับการปฏิบัติตามแผนการปฏิรูปประเทศและแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๘๐) อีกทั้งยังสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในจุดเน้น ๖ ยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Integrity and Transparency Assessment: ITA) มากำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูนจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรม ประกอบด้วย

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง
๒. ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร
๔. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ
๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๖. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๗. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงเดือน มิถุนายน ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

การดำเนินงาน

โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการปฏิบัติราชการตามกรอบโครงสร้างและตามภารกิจ ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังคนและการบริหารอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของสถานศึกษา

- ๑) ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลและแผนอัตรากำลังระยะยาว ๓ ปี ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำไปใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๒) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓ - ๕ ปี ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการปฏิบัติงานประจำปี และเพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังภายในเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามความต้องการและตามมาตรฐานวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และรองรับแผนการปฏิรูปประเทศและตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๘๐)

๓) จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณและฐานข้อมูลวิชาเอกที่มี และที่ควรมีในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔) จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการสรรหาและกำหนดตำแหน่งให้พอเพียงต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

๑.๒ การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แนวทางการดำเนินการดังนี้

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ทั้งนี้ภายใต้ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งเป็นประโยชน์สูงสุดสถานศึกษา

๒) เมื่อมีอัตรากำลังว่างลงทุกกรณี ให้ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลังตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้วแจ้ง อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ฯ ดำเนินการพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องทันที เพื่อให้ได้อัตรากำลังทดแทน

๓) กำหนดให้มีการตรวจสอบ และจัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลัง ให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอสามารถตรวจสอบความเคลื่อนไหวของข้อมูลอัตรากำลังได้ ผลการดำเนินงาน จากการปฏิบัติการสำรวจสภาพข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครู ปี ๒๕๖๖ การย้ายครูผู้สอน ปี ๒๕๖๕ การพิจารณารอบที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ จำนวน๕.... ราย และการย้ายครูผู้สอน ปี ๒๕๖๖ การพิจารณารอบที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖ จำนวน๓... ราย และการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ปี ๒๕๖๖ จำนวน - ราย (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖) ปรากฏผล ดังนี้

๑. สถานศึกษา มีแผนอัตรากำลังระยะยาวและระยะสั้น ๑ ปี ที่สอดคล้องกับนโยบาย ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางประกอบการบริหารอัตรากำลังภายในเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการและตามมาตรฐานวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษาตามเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. มีฐานข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และฐานข้อมูลตามมาตรฐานวิชาเอก เพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังและนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. สถานศึกษาในสังกัดมีอัตรากำลังครูเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีครูตามมาตรฐานวิชาเอกสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

ปัญหา อุปสรรค

สภาพอัตรากำลังครูในโรงเรียน มีจำนวนครูไม่ครบในกลุ่มสาขาวิชาเอก โดยเฉพาะสาขาวิชาหลัก คือ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย สังคม และภาษาอังกฤษ เป็นต้น

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

มีมาตรการส่งเสริมสนับสนุน เทคโนโลยีหรือพัฒนาครู ให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียน การสอนที่หลากหลายตลอดจนสนับสนุนบุคลากรด้านงานธุรการโรงเรียนให้กับโรงเรียน เพื่อให้ครูมีเวลาใน การทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้มากขึ้น

๒. ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๒.๑ การย้ายข้าราชการครู สายงานการสอน ประจำปี ๒๕๖๗ รอบที่ ๑ ได้ดำเนินการ การย้าย ข้าราชการครูสายงานการสอน ดังนี้

๑) ตรวจสอบตำแหน่งว่างข้าราชการครูสายงานการสอน พร้อมข้อมูล อัตรากำลังและสาขาวิชาเอก ของแต่ละกลุ่มสาระการศึกษา

๒) ตรวจสอบปฏิทินการยื่นคำร้องขอย้ายและประชาสัมพันธ์การยื่นคำร้องขอย้ายตามปฏิทินที่ กำหนด

๓) ขออนุมัติเป็นหลักการในการส่งคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูสายงาน

๔) รวบรวมคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูสาย

๕) กรณีย้ายไปต่างเขต จัดส่งคำร้องขอย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษาพร้อมความเห็นของกรรมการ สถานศึกษา

๖) ขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาที่รับย้าย

๗) แต่งตั้งคณะทำงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อตรวจสอบข้อมูลรายละเอียดการย้าย

๘) ส่งคำสั่งแต่งตั้งย้ายไปยังผู้เกี่ยวข้อง

๙) ส่งตัวผู้ได้รับการแต่งตั้งย้ายไปรายงานตัวที่สถานศึกษาในสังกัด

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินงาน

ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรระยะสั้น และระยะยาว เพื่อเตรียมความพร้อมข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะและสมรรถนะสูง โดยใช้ รูปแบบและวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนา เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยนระบบการ ผลิตและการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ตั้งแต่การจูงใจ คัดสรร ผู้มี ความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง เงินเดือน เส้นทางการอาชีพปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตรงตามความ ต้องการ เป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง มีเครื่องมือในการพัฒนา อบรมครู และการจัดทำฐานข้อมูล กำลังคน เพื่อเก็บรวบรวมประวัติครูประวัติการพัฒนา ฝึกอบรม นำไปสู่การวิเคราะห์ วางแผนกำลังคนได้อย่าง ต่อเนื่อง สามารถดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจุดเน้นนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ปี ๒๕๖๖ ได้รับการแต่งตั้ง ตำแหน่ง ครู จำนวน ๓ ตำแหน่ง ครูชำนาญการ จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง

ปี ๒๕๖๗ ได้รับการแต่งตั้ง ตำแหน่ง ครู จำนวน ๒ ตำแหน่ง ครูชำนาญการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน ๕ ตำแหน่ง

๔. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

การดำเนินงาน

สถานศึกษาดำเนินการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรทุกตำแหน่งในสายอาชีพของตนเองเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานและเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนในตำแหน่งสายงานอย่างเหมาะสม โดยมีแนวทางในการ

ดำเนินงาน ดังนี้

๔.๑ สร้างการรับรู้และให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการและบุคลากรทุกตำแหน่งถึงเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพและวิชาชีพของตนเองที่ชัดเจนเพื่อให้สามารถมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ และสายวิชาชีพของตนเองอย่างเหมาะสม

๔.๒ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด พร้อมทั้งดูแลสิทธิประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนขั้นค่าจ้าง ของผู้บริหาร ครู เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงาน ราชการและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท

๔.๓ สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สังกัด

๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรทุกตำแหน่ง จัดส่งผลงานเข้ารับการคัดเลือกให้ ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นประเภทต่างๆ การยกย่องเชิดชูเกียรติของหน่วยงานอื่น ให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ทางการศึกษาทุกประเภทในสังกัดทราบดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเสนอชื่อเข้ารับรางวัลต่างๆ ตลอดจน การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทในวาระและโอกาสต่าง ๆ

ปัญหา อุปสรรค

หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ในการยื่นเสนอขอมีและเลื่อนวิทยฐานะมีการเปลี่ยนแปลง บ่อยครั้ง

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

สำนักงาน ก.ค.ศ.ไม่ควรเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาบ่อยครั้งทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งสายงานการสอน เรียนรู้หลักเกณฑ์ไม่ทันจนทำให้เกิดการสับสนไม่รู้ว่าตนจะทำหลักเกณฑ์ไหนดีจึงจะมีคุณสมบัติในการยื่นเสนอ ขอฯ

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

การดำเนินงาน

๕.๑ ให้ความสำคัญกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวผู้ปฏิบัติงานให้แก่ราชการทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน โดยบุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานให้มีความสวยงาม

สะอาด เรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์ต่อพ่วงทุกโต๊ะทำงาน และห้องประชุมทุกห้อง มีบริการน้ำดื่ม เครื่องดื่มร้อน/เย็น สำหรับเจ้าหน้าที่และผู้มาติดต่อราชการ

๕.๓ จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคี และสร้างค่านิยมร่วม ตามวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนด เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมงานวันพ่อแห่งชาติ กิจกรรมงานวันแม่แห่งชาติ กิจกรรมรดน้ำดำหัวปีใหม่เมือง กิจกรรม ๕ ส กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น

ผลการดำเนินงาน

โรงเรียนมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัดอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องโดยจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานผลปรากฏ ดังนี้

๑. มีสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น

๒. บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจและเกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้มีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เกิดความสัมพันธ์ที่ดีแก่บุคลากรในสังกัด ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญในการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมมากขึ้น เช่น มีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น

ปัญหา อุปสรรค และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

๖. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การดำเนินงาน

โรงเรียนดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการทำงาน นอกจากนี้ต้องดำเนินการร่วมกับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาฯ เป็นองค์คณะในการตรวจสอบข้อมูลรายละเอียด ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ โดยให้ความร่วมมือในการทำงาน การประสานการดำเนินงานในการบริหารงานด้านบริหารงานบุคคล ข้อมูลต่างๆ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดังนี้

๖.๑ กรณีเมื่อมีอัตราตำแหน่งว่างลงทุกกรณี ให้ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลังให้เป็นไปตามเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด หากเป็นอัตราตำแหน่งว่างที่สามารถดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ดำเนินการประสานและแจ้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยเร็ว

๖.๒ กำหนดแนวทาง วิธีการดำเนินงาน ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในการดำเนินงานร่วมกับ องค์คณะบุคคลที่เป็นกรรมการในแต่ละชุด. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

๖.๓ สนับสนุนและ ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกันทุกฝ่าย ตามที่ได้รับมอบหมาย

ผลการดำเนินงาน

๑. ในการเสนอขอใช้อัตราตำแหน่งว่างที่สามารถดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เสนอไปยัง อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาฯ ส่งผลให้สามารถดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรได้ตามอัตราตำแหน่งว่างและตามกรอบอัตรากำลัง เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และทันตามปฏิทินการดำเนินงาน

๒. เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกับ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาฯ ทำให้การทำงานมีคุณภาพ

และมีประสิทธิภาพที่ดี

๓. เกิดความร่วมมือกันมากขึ้นระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่กับศึกษาธิการจังหวัด เช่น สนับสนุนและจัดส่งบุคลากรร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานในการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของกศจ. ครั้งซึ่งส่งผลให้การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน ดังนี้

๑) บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์ จำนวน ๐ ราย

ปัญหา อุปสรรค

การดำเนินการสรรหา ในบางเรื่อง กำหนด ปฏิทินการดำเนินการที่กระชั้นชิดกันเกินไป และงบประมาณในการดำเนินการสรรหาไม่เพียงพอ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ขอความอนุเคราะห์ให้ พิจารณากำหนดปฏิทินเกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาต่างๆ โดยเว้นระยะเวลาห่างกันตามความเหมาะสม เพื่อให้มีเวลาในการวางแผนในการสรรหาและเตรียมการสรรหาให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่ ก.ค.ศ.กำหนดและควรจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการสรรหาให้ล่วงหน้า และเพียงพอในการสรรหา

๗. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๗.๑ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปีงบประมาณ ๒๕๖๗ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ได้ดำเนินการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ แยกตามตำแหน่ง ตามขั้นตอนดำเนินการดังนี้

๗.๑.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน

๑) แจ้งให้ถือปฏิบัติ ตามแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๖

๒) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

๓.) แจ้งจัดสรรวงเงินเดือนเงินเดือน โดยคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ได้พิจารณาจัดสรรวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

๔.) โรงเรียนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามแนวทางและปฏิทินฯ ที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน กำหนด

๕) โรงเรียนส่งตัวแทน นำผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน พร้อมรายงานการประชุม, หนังสือ นำส่ง, สำเนาคำสั่ง, สรุปผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน ส่ง สพม.ลพพ เพื่อดำเนินการตรวจสอบ

๖) นำผลการพิจารณาเสนอคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) ในคราวประชุม เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖

ผลการดำเนินการ

โรงเรียนได้ดำเนินการโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. การโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑๕๖ ราย
๒. การเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ ราย

๘. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

การดำเนินงาน

โรงเรียนดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๘.๑ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในโรงเรียน
- ๘.๒ การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน สอดคล้องตามหลักศีลธรรมความโปร่งใส การให้บริการที่ดีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการพัฒนาตนเองส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขแก่ตนเองและส่วนรวม
- ๘.๓ จัดทำประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของโรงเรียน และประกาศนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (NO Gift Policy) เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้ยึดถือและปฏิบัติ
- ๘.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การปลูกจิตสำนึก ยกระดับจิตใจของบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม การรักษาวินัยของบุคลากร เสริมสร้างควมมีวินัยต่อตนเอง มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ รักษาระเบียบ วินัย และเคารพกฎหมาย ปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ผลการดำเนินงาน

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้รับความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย
๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามมาตรฐาน สอดคล้องตามหลักศีลธรรมความโปร่งใสการให้บริการที่ดีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการพัฒนาตนเองส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขแก่ตนเองและส่วนรวม
๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม การรักษาวินัยของบุคลากร เสริมสร้างควมมีวินัยต่อตนเอง มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ รักษาระเบียบ วินัย และเคารพกฎหมาย ปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ปัญหาและอุปสรรค

กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย บางประเด็นไม่ชัดเจนทำให้การตีความ และวินิจฉัย ตลอดจนการปฏิบัติเป็นไปค่อนข้างมีปัญหาและอาจเกิดความเสียหายต่อทางราชการ

ผู้รายงาน



นายนิคม ไ้ทะลงธง

รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารบุคคล

ผู้บังคับบัญชา



นายจรัส คำอ้าย

ผู้อำนวยการโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่เบิกจ่าย (บาท)	งบประมาณคงเหลือ (บาท)	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ)
				ยังไม่ได้ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
๒. การฝึกอบรม ๒.๑ การฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒.๒ การอบรมเพื่อพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	683,930 บาท 29,240 บาท	848,090 บาท 29,240 บาท	199,840 บาท -	ดำเนินการอยู่ ยังไม่แล้วเสร็จ	✓	๒.๑ การอบรมและศึกษาดูงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ๒.๒ การอบรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานตำแหน่ง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ข้อมูลสถิติ (จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)

หลักสูตร	จำนวน
หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ “เส้นทางสู่ครูเชี่ยวชาญ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ”	๑๒๐ คน

การอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ
“เส้นทางสู่ครูเชี่ยวชาญ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ”



การอบรมเชิงปฏิบัติการ
การพัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ
“เส้นทางสู่ครูเชี่ยวชาญ
ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ”

14 มีนาคม 2567

วิทยากร : นางสายบัว พิมพ์หา

โรงเรียนจักรคำคณาทร อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน



การอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ
“เส้นทางสู่ครูเชี่ยวชาญ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ”





การอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ
“เส้นทางสู่ครูเชี่ยวชาญ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ”





การอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ
“เส้นทางสู่ครูเชี่ยวชาญ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ”



การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย





การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย





การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย





การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (PA)



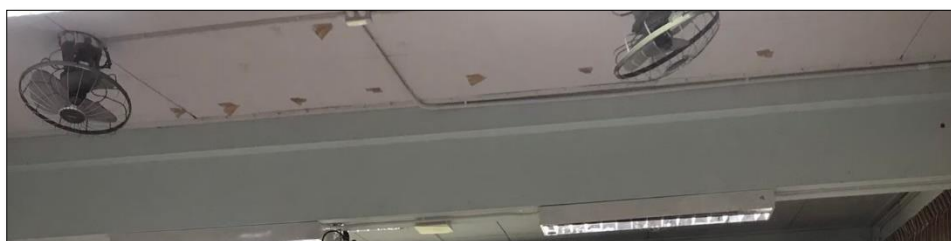


การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (PA)





การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (PA)





การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (PA)





การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (PA)



