



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2566

โรงเรียนบ้านห้วยไร่



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โรงเรียนบ้านห้วยไร่
ปีการศึกษา ๒๕๖๖

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๓
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

โรงเรียนบ้านห้วยไร่ ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผล การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี การศึกษา ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อจัดทำระบบการรายงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ให้เป็นรูปแบบเดียวกัน สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลเพื่อประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการรักษาความเป็นธรรมและรักษามาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีอาชีพและสร้างขวัญ กำลังใจ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

โรงเรียนบ้านห้วยไร่

สารบัญ

บทที่		หน้า
	คำนำ	ก
	สารบัญ	ข
บทที่ ๑	ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑
บทที่ ๒	สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล	๓
บทที่ ๓	ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒
	- ปัญหา/อุปสรรค	
	- ข้อเสนอแนะ	

บทที่ ๑

ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนบ้านห้วยไร่ มีแนวทางการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ ทั้งทางด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนาด้านการรักษาไว้ และด้านการใช้ประโยชน์ตามแนวทางและคู่มือ ปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและต่อเนื่อง

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

๑.๒ โรงเรียนบ้านห้วยไร่เร่งรัดจัดระบบส่งเสริมและสนับสนุนในพัฒนาครูบรรจุใหม่ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดทักษะความเป็นครู มีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยจัดให้ครูเก่ง ครูดีมาเป็นครู พี่เลี้ยง ดูแลครูบรรจุใหม่ หรือจัดให้มีระบบสนับสนุนอื่น ๆ

๑.๓ โรงเรียนบ้านห้วยไร่ส่งเสริมพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เครือข่ายการจัดความรู้ (KM) เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ

๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๑ โรงเรียนบ้านห้วยไร่เร่งรัดจัดระบบการทำงาน ระบบการนิเทศภายใน ปักจัยและบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงานของครูและมอบหมายภาระงานให้สอดคล้องกับวิชาเอก ความถนัด หรือความเชี่ยวชาญของครู

๒.๒ โรงเรียนบ้านห้วยไร่พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้เข้มแข็งเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ

๓. จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.๑ โรงเรียนบ้านห้วยไร่สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูในด้านการผลิตและการใช้สื่อ นวัตกรรม ในการจัดการเรียนการสอนให้หลากหลาย รวมทั้งจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานด้านสื่อ นวัตกรรม การเรียนการสอนดีเด่น

๓.๒ โรงเรียนบ้านห้วยไร่สร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายกับหน่วยงาน/องค์กร/ชุมชน/เอกชน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและครูใช้ประโยชน์ ร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้พัฒนาห้องสมุดและศูนย์การเรียนรู้สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐาน

๔. จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๑ โรงเรียนบ้านห้วยไร่ปรับระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นคนเก่ง คนดี มีจิตวิญญาณ รักและผูกพันต่อวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจ ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๔.๒ โรงเรียนบ้านห้วยไร่ ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

บทที่ ๒

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

๑. งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านห้วยไร่ จำแนกตามสายงาน/อันดับ

ที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	รวม
๑	สายบริหาร	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	๑	-	-	๑
		รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-	-
๒	สายการสอน	ครู	-	๑	๑	๓	-	๕
		ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	-	๑
รวมทั้งสิ้น			-	-	-	-	-	๗

แสดงจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านห้วยไร่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง	จำนวนผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามวุฒิ				ตำแหน่งว่าง		ลูกจ้าง	หมายเหตุ
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	มีเงิน	ไม่มีเงิน		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	-	๑	-	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	
ครู	๖	๔	๒	-	๖	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๗	๔	๓	-	๗	-	-	-	

๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๒.๑ การย้ายและเปลี่ยนตำแหน่ง

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน - ราย การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑ ราย การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน - ราย

การลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน - ราย งานเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๑ ราย งานช่วยราชการ จำนวน - ราย ตามรายละเอียดดังนี้

๒.๑.๑ งานย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ พค. ๒๕๖๗)

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 ๑๖ พค. ๒๕๖๗)

ที่	ตำแหน่ง	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			รวม	หมายเหตุ
		ย้ายในเขตพื้นที่ กรณีปกติ/พิเศษ	รับย้ายต่าง เขตพื้นที่	ย้ายไปต่าง เขตพื้นที่		
๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	

๓. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ พค.๒๕๖๗)

ที่	ตำแหน่ง	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			รวม	หมายเหตุ
		ย้ายในเขตพื้นที่ กรณีปกติ/พิเศษ	รับย้ายต่าง เขตพื้นที่	ย้ายไปต่าง เขตพื้นที่		
๑	รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา	-	-	-	-	

๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้ง ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ พค.๒๕๖๗)

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

๒.๓ การลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ พค.๒๕๖๗)

การลาออกจากราชการครู			รวม	หมายเหตุ
ตำแหน่ง ข้าราชการครู	ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา		
-	-	-	-	

๒.๔ งานเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ พค.๒๕๖๗)

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม			รวม	หมายเหตุ
ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย	ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา		
๑	-	-	๑	

๒.๕ งานช่วยราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	ตำแหน่ง	การขอช่วยราชการ		รวม	หมายเหตุ
		ภายในเขตพื้นที่การศึกษา	ต่างเขตพื้นที่การศึกษา		
๑	ข้าราชการครู	-	-	-	
๒	บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	-	-	--	

๒.๖ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ และการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราว

- ไม่มีการสรรหา

๓. งานบำเพ็ญความชอบและทะเบียนประวัติ

๓.๑ งานวิทยฐานะ

วิทยฐานะ	เลขที่คำสั่ง	คำสั่งลงวันที่	จำนวน (ราย)
ครูชำนาญการ			๑
ครูชำนาญการพิเศษ	-	-	-
ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-
รวมจำนวน			-

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน

๓.๒.๑ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๗) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันดับ ครูผู้ช่วย คศ.๑, คศ.๒ และ คศ.๓ จำนวน ๖ ราย

ที่	ผลการประเมิน	อัตราร้อยละที่เลื่อน เงินเดือน	จำนวน (ราย)	จำนวนเงินที่ใช้ (บาท)
๑. ข้าราชการสายงานการสอน				
๑	ระดับดีเด่น	ร้อยละ ๓.๕๐-๖.๐๐	๕	๕,๕๐๐
๒	ระดับดีมาก	ร้อยละ ๓.๐๐-๓.๔๙	๒	๑,๗๗๐
๓	ระดับดี	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙		
๔	ระดับพอใช้	ร้อยละ ๒.๐๐-๒.๔๙		
๕	คุณสมบัติไม่ครบ บรรจุไม่ครบ ๔ เดือน	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน		
รวม			๖	๗,๑๗๐
๒. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา				
๑	ระดับดีเด่น	ร้อยละ ๓.๕๐-๖.๐๐		
๒	ระดับดีมาก	ร้อยละ ๓.๐๐-๓.๔๙		
๓	ระดับดี	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙		
รวม				
รวมวงเงินที่ใช้เลื่อนทั้งสิ้น				๗,๑๗๐
วงเงินเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓.๐๐ (บาท)				๗,๑๗๗.๐๓
วงเงินเลื่อนเงินเดือนคงเหลือ				๗.๐๓

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

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

๓.๒.๒ การโอนเงินเดือนข้าราชการ และค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันดับ ครูผู้ช่วย คศ.๑, คศ.๒ และ คศ.๓ จำนวน ๖ ราย

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

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

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

๔. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ (๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๐ ก.ย.๖๖) โรงเรียนบ้านห้วยไร่มี
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ ดังนี้

รายละเอียด	จำนวน	
	เรื่อง	ราย
๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการอบรมและพัฒนา		
๑.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา		
๑.๒ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-
๑.๓ ตำแหน่ง ครู		
๑.๔ ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างทุกประเภท		
๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติและรางวัลอื่น ๆ		
๑.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา		
๑.๒ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-
๑.๓ ตำแหน่ง ครู		
๑.๔ ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างทุกประเภท		
รวมทั้งสิ้น		

บทที่ ๓

ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ปัญหา อุปสรรค

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

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำไปแผนไปใช้แก้ไขปัญหการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์ อย่างเป็นรูปธรรม
๒. พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้อนุชนได้อย่างเต็มศักยภาพ
๓. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการ บริหารงานบุคคลให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๔. บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี่ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกิน เกณฑ์ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์และ ครูต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่า ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนหลังการ ตัด โอนมากกว่า เพื่อให้โรงเรียน ต่าง ๆ มีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกันโดยใช้มาตรการ ดังนี้
 - ๔.๑. ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังครูกรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ทันทีที่มี ตำแหน่งว่าง โดยจะตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลัง มากที่สุดเป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ปลอดภัย และครูภายใน ไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียน ต้องการและขาดแคลน
 - ๔.๒. เกลี่ยอัตรากำลังครูกรณีที่มีคนครอง

๔.๒.๑. ข้าราชการครูในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ ในโรงเรียนที่มีอัตราจ้างครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามความประสงค์ของตนเอง โดยใช้มาตรการจูงใจ เช่น ได้รับสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน

๔.๒.๒. ข้าราชการครูจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา ที่มาช่วยราชการ หาก โรงเรียนต้นสังกัด มีอัตราจ้างครูเกินเกณฑ์ จะดำเนินการเสนอขออนุมัติหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัดโอน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวมากำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตราจ้างครูต่ำกว่าเกณฑ์

๕. รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่ม โรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตราจ้างและการบริหารจัดการ ในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตราจ้างครูได้ระดับหนึ่ง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๖. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตราจ้าง ครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

๗. คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปีเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูโดยคัดเลือกในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๘. ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัดที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตราจ้างครูจากมากไปหาน้อย

๙. สนับสนุนและสงวนอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ และจากการลาออก เพื่อบรรจุครูพันธุ์ใหม่หลักสูตร ๕ ปีหรือนักเรียนทุนโครงการต่าง ๆ

๑๐. พัฒนาครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น

ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ปัญหา อุปสรรค

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

๒. ขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ

๓. ขาดความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลทำให้การดำเนินการไม่ทันตามกำหนดเวลา

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. ต้องประสานงานหน่วยงานผู้ออกระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ 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 ให้กับบุคลากรบางงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถอาจ
เนื่องมาจากบุคลากรมีไม่เพียงพอ ทำให้เกิดปัญหาการดำเนินงานเกิดความล่าช้า ต้องศึกษา ระเบียบกฎเกณฑ์ให้
เข้าใจในขั้นตอนแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานในหน้าที่ควรมีการพัฒนาตนเอง เรียนรู้วิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จโดยใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยตลอดจนเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้ติดต่อประสานงานได้อย่างรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. การมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร และให้ตรงกับความรู้ความสามารถมีการ
ส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง

๒. จัดหาวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เครื่องพิมพ์เอกสารที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
และถูกต้องมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔. งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหา อุปสรรค

๑. งบประมาณด้านบุคลากรมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานที่มากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมและพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการความจำเป็น
อย่างต่อเนื่อง
๒. ควรพัฒนาหลักสูตรการอบรมให้มีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้จริง