

รายงานผล

การบริหารและพัฒนา

ทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ ๒๕๖๕



โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษaxonแก่น เขต ๑

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของโรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามที่ โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และ
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน
๒. ด้านการสรรหา คนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานให้หน่วยงาน
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร
๔. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๖. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง
๗. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา
๘. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ทั้งนี้ โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย เก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๕ ดังนี้

๑. นโยบายด้านวางแผนกำลังคน

ชื่อกิจกรรม การจัดทำแผนอัตรา ๑ ปี และแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา

วิธีการดำเนินการ ดังนี้

๑. เตรียมบุคลากรที่มงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๒. ศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๓. ติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสำรวจข้อมูลที่เป็น
๕. ทดสอบและดำเนินการตามตัวอย่างการเก็บรวบรวม
๖. ลงข้อมูล กรอกข้อมูลลงเครื่องด้วยคอมพิวเตอร์
๗. ประมวลผลข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรม EXCEL
๘. เขียนรายงานและจัดพิมพ์

ผลการดำเนินงานด้านปริมาณ

๑. แผนอัตรากำลัง ๑ ปี เพื่อใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
๒. แผนการกำหนดตำแหน่งตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา

ผลการดำเนินงานด้านคุณภาพ

๑. โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย มีความพร้อมของอัตรากำลังคน ว่าต้องการอัตรากำลัง ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด
๒. โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย มีการจัดสรรอัตรากำลังคนได้เหมาะสมกับปริมาณงาน คุณภาพของงาน
๓. โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย จัดสรรกำลังคน ในระยะเวลาตามความต้องการและเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนสำหรับของผู้เรียน

ข้อมูลการบริหารงานบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๑ ต.ค. ๒๕๖๕- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖)

สถิติข้อมูลด้านอัตรากำลัง

สภาพปัจจุบันบนโรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย เป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา (ขยายโอกาส) ด้านอัตรากำลังของโรงเรียนในภาพรวมมีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด ๑๔ อัตรา ประกอบด้วย

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ		
		ไม่มีวิทยฐานะ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
๑	ผู้บริหารสถานศึกษา	-	-	๑
๒	ครู	๑	๒	๔
๓	ครูผู้ช่วย	๑	-	-
๔	ครูอัตราจ้าง	๒	-	-
๕	ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ	๑	-	-
๖	ครูธุรการ	๑	-	-
๗	นักการ	๑	-	-
รวม		๗	๒	๕

หมายเหตุ : ข้อมูลบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย ได้ดำเนินการวางแผนด้านอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาล่วงหน้า สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

การวางแผนอัตรากำลังและความต้องการเอกทดแทน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับที่	รายชื่อบุคลากร	ความต้องการเอกทดแทน
๑	ข้าราชการครูที่จะเกษียณอายุ ๑. นางนิศรา สามหาตไทย	๑. ปฐมวัย
๒	ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ ๑. นายณฤวรร แก้วคำ	๑.ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ
๓	นักการ ๑.นายสมเพียร ธรรมขันต์	๑.นักการ

สรุปและข้อเสนอแนะ

โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย สามารถบริหารอัตรากำลังโดยการวางแผนล่วงหน้า ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ขาดแคลน เพื่อให้การบริการอัตรากำลังของโรงเรียน บรรลุเป้าหมายทั้งนี้ได้

ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

๑. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๑.๑ นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๑.๒ ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการครู

๑.๓ กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานาน เนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

๒. จุดที่ควรพัฒนา

๒.๑ ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๒ พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

๓. ข้อเสนอแนะ

๓.๑ บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี่ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์

๓.๒ รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริการจัดการในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง

๓.๓ ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

๓.๔ คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๓.๕ ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียน

๓.๖ สนับสนุนและสงวนอัตรารว่างจากการเกษียณอายุราชการ และจากการลาออกตามโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดไว้ เพื่อบรรจุครูพันธุ์ใหม่ หลักสูตร ๕ ปี หรือนักเรียนทุนโครงการต่าง ๆ

๓.๗ พัฒนาครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น

งบประมาณ ในการดำเนินการ - บาท

๒. นโยบายด้านการสรรหา คนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

ชื่อกิจกรรม การสรรหาครูพนักงานราชการ

วิธีการดำเนินการ

โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย ได้ดำเนินการสรรหาครูพนักงานราชการ

๑. ขั้นตอนเตรียมการก่อนการรับสมัครสอบ

๑.๑ การกำหนดแผนการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

๑.๒ การกำหนดรายละเอียดแผนปฏิบัติงานสรรหาและเลือกสรร

๑.๓ การจัดทำประกาศรับสมัคร ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะงาน กลุ่มงานตามมลักษณะงาน ชื่อตำแหน่ง ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทนที่จะได้รับ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรร เกณฑ์การตัดสินและเงื่อนไขการจ้าง เสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาและเตรียมการเกี่ยวกับกำรรับสมัคร

๑.๔ ผู้บริหารสถานศึกษาลงนาม มีการเผยแพร่ข่าวการรับสมัครลงเว็บไซต์ ติดประกาศประชาสัมพันธ์

๑.๕ มีการเตรียมเอกสารการสมัครต่าง ๆ เช่น ใบสมัคร บัตรประจำตัวผู้สมัคร

๒. ขั้นตอนการดำเนินการและวิธีการสรรหา

๒.๑ การรับสมัครบุคคล จัดเตรียมสถานที่รับสมัครและเจ้าหน้าที่รับสมัครให้เพียงพอกับจำนวนผู้สมัคร ในการรับสมัครจะระบุชัดเจนเกี่ยวกับหลักฐานที่ต้องใช้ในวันสมัคร

๒.๒ การตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ ตามที่ระบุไว้ในประกาศรับสมัคร

๒.๓ การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ หลักจากตรวจสอบคุณสมบัติครบถ้วนแล้วจะประกาศรายชื่อผู้มี

สิทธิเข้าสอบ พร้อมกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ

๒.๔ การตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

๒.๕ การประเมินสมรรถนะโดยการสอบสัมภาษณ์

๑ จัดหาสถานที่สอบ

๒ จัดทำกำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ

๓ จัดทำคำสั่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในวันสอบ

๔ จัดทำคำสั่งเจ้าหน้าที่จัดทำข้อสอบ

๕ จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในวันสอบและก่อนสอบ

๗. จัดทำคำสั่งเจ้าหน้าที่กรอกและรวมคะแนนสอบ (เอกสารลับ)

๘. จัดทำคำสั่งเจ้าหน้าที่กรรมการสอบสัมภาษณ์

๙. จัดเตรียมเอกสารในวันสัมภาษณ์ เช่น ใบเซ็นชื่อใบให้คะแนน

๓. การกรอกคะแนนรวมคะแนนและการประกาศผู้ผ่านการเลือกสรร

๔. การจัดทำสัญญาจ้างครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ และรายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผลการดำเนินการ

ผลการดำเนินการด้านปริมาณ

รายการ	จำนวนครั้ง/คน
- ผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร ครูพนักงานราชการ	-

ผลการดำเนินงานด้านคุณภาพ

1. โรงเรียนยังขาดครูที่มีความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน
2. โรงเรียนขาดอัตราครู ไม่สามารถจัดการศึกษาได้ครบชั้นเรียน
3. ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนน้อยลง

สรุปและข้อเสนอแนะ

โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย ไม่ได้รับการจัดสรรพนักงานราชการ (ตำแหน่งครูผู้สอน)

ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

๑. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๑.๑ นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๑.๒ ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการครู

๑.๓ กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานาน เนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

๒. จุดที่ควรพัฒนา

๒.๑ ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๒ พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

๓. ข้อเสนอแนะ

๓.๑ บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี่ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์

๓.๒ รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริการจัดการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง

๓.๓ ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

- ๓.๔ คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน
- ๓.๕ ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครุรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียน
- ๓.๖ สนับสนุนและสงวนอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ และจากการลาออกตามโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดไว้ เพื่อบรรจุครูพันธุ์ใหม่ หลักสูตร ๕ ปี หรือนักเรียนทุนโครงการต่าง ๆ
- ๓.๗ พัฒนาคู่มือที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น

งบประมาณ ในการดำเนินการ - บาท

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

ชื่อกิจกรรม การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการดำเนินการที่มีความสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ โดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

- ๑) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถตรงตามวิชาชีพ ทุกกลุ่มเป้าหมาย
- ๒) การวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถ ความก้าวหน้า

วิธีดำเนินการ

๑. สำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้ประกอบในการพิจารณาจัดทำแผนและจัดทาโครงการ/กิจกรรมพัฒนา ให้สอดคล้องกับนโยบายและสภาพความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการตามกำหนดกิจกรรมและโครงการตามแผนปฏิบัติการ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัส โควิด ๒๐๑๙ จึงไม่สามารถดำเนินการตามแผน ที่กำหนดไว้ โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ยจึงได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาในรูปแบบ Online เช่น การประชุม อบรมพัฒนา การศึกษาแหล่งเรียนรู้ทาง อินเทอร์เน็ต

๒. ออกหนังสือคำสั่งลงนามโดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการพัฒนาดตนเอง การประชุม อบรมพัฒนา การศึกษาแหล่งเรียนรู้ ตามภาระกิจของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบและภาระงานของตน

ผลการดำเนินงาน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางานเพื่อให้งานมีคุณภาพเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายตัวชี้วัดที่กำหนด และมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ สามารถบริหารจัดการและขับเคลื่อนงานในหน้าที่ให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ยได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สถิติผลการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เดือน	จำนวนบุคลากร ที่เข้ารับการพัฒนาตนเอง	คิดเป็นร้อยละ
ตุลาคม ๒๕๖๔	-	-
พฤศจิกายน ๒๕๖๔	๒	๑๕
ธันวาคม ๒๕๖๔	๑	๘
มกราคม ๒๕๖๕	๗	๕๐
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	๒	๑๕
มีนาคม ๒๕๖๕	๗	๕๐
เมษายน ๒๕๖๕	-	-
พฤษภาคม ๒๕๖๕	-	-
มิถุนายน ๒๕๖๕	๑	๘
กรกฎาคม ๒๕๖๕	๔	๒๙
สิงหาคม ๒๕๖๕	๑	๘
กันยายน ๒๕๖๕	๖	๔๓

ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณา
ดังนี้

๑. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๑.๑ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด ๒๐๑๙ จึงไม่สามารถดำเนินการตาม
แผน ที่กำหนดไว้โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ยจึงได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาในรูปแบบ Online เช่น การประชุม
อบรมพัฒนาการศึกษาแหล่งเรียนรู้ทาง อินเทอร์เน็ต

๑.๒ บุคลากรโรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ยมีน้อยหากต้องออกไปอบรม ประชุม จะทำให้ขาด
ครูผู้สอน

๒. จุดที่ควรพัฒนา

๒.๑ การวางแผนให้ครูสอนแทน ในขณะที่ครูที่ได้รับมอบหมายให้ไปอบรมหรือพัฒนา

๒.๒ จัดอบรมหรือพัฒนาในรูปแบบออนไลน์ตามเวลาที่เหมาะสม

๓. ข้อเสนอแนะ

๓.๑ โครงการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนหลายโครงการ ซึ่ง
ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนจึงอยากให้หน่วยงานที่จัดมองเห็นความสำคัญถึงปัญหานี้ด้วย

งบประมาณ ที่ใช้ดำเนินการ ๕,๐๐๐ บาท

๔. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ชื่อกิจกรรม การขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะและการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

วิธีการดำเนินการ (การขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ)

๑. ให้ผู้ประสงค์ขอรับการประเมินยื่นคำขอได้ตลอดปี รอบปีละ ๑ ครั้ง โดยส่งคำขอพร้อมทั้งผลการปฏิบัติงาน (ด้านที่ ๓) ซึ่งเป็นเอกสารผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จำนวน ๔ ชุด ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อตรวจสอบและรับรองแล้วเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารหลักฐาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

๓. ให้ กศจ. ตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ คือ ดานวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านที่ ๒ คือ ดานความรู้ความสามารถ และด้านที่ ๓ คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้ขอรับ การประเมิน ผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๑ คน และข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะครูชำนาญการ และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์สอดคล้องกับความรับผิดชอบของผู้ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการโดยให้ตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ

๔. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

๔.๑ กรณีผลการประเมินด้านใดไม่ผ่านเกณฑ์และคณะกรรมการมีความเห็นว่า ผลการประเมินอยู่ในวิสัยที่สามารถพัฒนาให้ผ่านเกณฑ์ได้ ให้คณะกรรมการประเมินแจ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแจ้งสถานศึกษาภายในเวลา ๑๕ วัน นับแต่วันที่คณะกรรมการ ประเมินแล้วเสร็จ ให้ผู้ขอรับการประเมินพัฒนาตามข้อสังเกตของคณะกรรมการภายในเวลา ๓ เดือน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

๔.๒ เมื่อผู้ขอรับการประเมินได้พัฒนาแล้ว ให้สถานศึกษาส่งหนังสือแจ้ง รายละเอียดที่พัฒนาถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอคณะกรรมการชุดเดิมตรวจ และประเมินต่อไป

๔.๓ กรณีที่คณะกรรมการประเมินพิจารณารายละเอียดที่พัฒนาแล้วเห็นควรให้มี การพัฒนาเพิ่มเติมให้แจ้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแจ้งสถานศึกษาภายในเวลา ๑๕ วัน นับแต่วันที่คณะกรรมการ ประเมินแล้วเสร็จ ให้ผู้ขอรับการประเมินพัฒนาตามข้อสังเกต ของคณะกรรมการภายในเวลา ๓ เดือน นับแต่วันที่ ได้รับแจ้ง

๔.๔ กรณีที่กรรมการประเมินคนเดิมไม่สามารถประเมินได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตั้งกรรมการแทนได้ตามที่กำหนดในวิธีการข้อ ๓

๔.๕ กรณีผู้ขอรับการประเมินไม่ส่งรายละเอียดการพัฒนาตามข้อสังเกต ภายในเวลาที่กำหนด หรือส่งเกินเวลาที่กำหนด ถือว่าสละสิทธิ์

๔.๖ กรณีผู้ขอรับการประเมินได้พัฒนาแล้ว และมีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ถือว่าไม่ผ่านการประเมิน ให้เสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาไม่อนุมัติ และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแจ้งผลการพิจารณาให้สถานศึกษา เพื่อแจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบ

วิธีการดำเนินการ (การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย)

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย ของโรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย ที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ.๐๒๐๖.๗/ว๑๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑) ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้สถานศึกษาเสนอรายชื่อคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน ๓ คน ส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีองค์ประกอบตามลำดับดังนี้

๑.๑ ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ

๑.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา เป็นกรรมการ

๑.๓ ผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา เป็นกรรมการ

กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ หรือข้อ ๑.๒ ให้สถานศึกษาที่ครูผู้ช่วยได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี ให้แต่งตั้งจากสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียงกัน เป็นกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามองค์ประกอบได้ตามความเหมาะสม

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดส่งรายชื่อคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม (ข้อที่ ๑) ไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๓. ให้ศึกษาธิการจังหวัด ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ข้อที่ ๑ แล้ว แจ้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณีโดยเร็ว

๔. ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดำเนินการดังนี้

๔.๑ วางแผนและดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มร่วมกับครูผู้ช่วยด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือ และแนะนำการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

๔.๓ มอบหมายให้คณะกรรมการ ข้อ ๑.๒ ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง โดยให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือ แนะนำการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน ให้มีคุณลักษณะในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่ง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔.๔ ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่องและสรุปผลการประเมินทุก ๖ เดือน โดยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนา รวม ๔ ครั้ง ในเวลา ๒ ปี ตามแบบประเมิน ที่ ก.ค.ศ. กำหนด กรณีไม่สามารถประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มด้วยเหตุใด ๆ ให้ ผู้อำนวยการสถานศึกษารายงานผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ทราบโดยเร็ว

๔.๕ ผู้ที่ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต้องมีผลการประเมินจากกรรมการทุกคนเฉลี่ยในแต่ละครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ครั้งที่ ๒ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ครั้งที่ ๓ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ครั้งที่ ๔ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๔.๖ แจ้งผลการประเมินโดยมีข้อเสนอแนะ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อสังเกต จาการประเมินในแต่ละครั้งให้ครูผู้ช่วยทราบภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ครบรอบการประเมิน แล้วให้ผู้อำนวยการ

สถานศึกษารายงานผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณีเพื่อนำเสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ทราบ

๔.๗ สรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่ครบ ๒ ปี แล้วให้รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณา

๕. ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ดำเนินการดังนี้

๕.๑ กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบ ๒ ปี แล้วผลการประเมินผ่านตามหลักเกณฑ์การประเมินตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณา เห็นว่าควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ให้นำเสนอสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจารณาอนุมัติ และให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูในวันถัดจากวันครบกำหนดการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้มแล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

๕.๒ กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณาเห็นว่าไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ให้แจ้งผลการประเมินและความเห็นให้ผู้นั้นทราบ และให้โอกาสโต้แย้งแสดงพยานหลักฐานภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับการแจ้งผลการประเมิน และหากพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปก็ให้ผู้นั้นออกจากราชการและแจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบ

๖. สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ให้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือสํานักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร ๐๒๐๖.๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

๗. กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอสำนักงาน ก.ค.ศ. พิจารณา

สถิติผลการดำเนินการด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ)

ผลการดำเนินการด้านปริมาณ

รายการ	จำนวนครั้ง/คน
๑.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ	๑ ครั้ง / ๑ คน
๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย	๒ ครั้ง / ๑ คน

ผลการดำเนินการด้านคุณภาพ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการประเมินวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะจาก ครู คศ.๑ เป็นครูชำนาญการ และได้รับการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

๑. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๑.๑ การประเมินในแต่ละครั้งต้องใช้เอกสารเป็นจำนวนมากทำให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้เวลาในการเตรียมเอกสารเป็นเวลานาน

๑.๒ บุคลากรภายนอกที่เป็นคณะกรรมการประเมินมีภาระงานอื่นๆ จึงทำให้ไม่สามารถมาประเมินพร้อมเพรียงกันได้

๒. จุดที่ควรพัฒนา

๒.๑ งบประมาณ สถานที่ วิธีการ

๒.๒ การมอบหมายให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถตรงตามเรื่องที่จะเข้ารับการอบรม

๓. ข้อเสนอแนะ

๓.๑ จัดให้มีงบประมาณสนับสนุนในการอบรมหรือพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่ เพื่อไม่ให้สถานศึกษาต้องใช้งบประมาณของสถานศึกษา

งบประมาณ ที่ใช้ในการดำเนินงาน ๒,๐๐๐ บาท

๕. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ชื่อกิจกรรม การพัฒนาส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย ได้ดำเนินการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๑. การคัดเลือกรางวัล ครูดีในดวงใจ

๒. การคัดเลือกรางวัลครูสุคติ

๓. การคัดเลือกรางวัลครูสภา

๔. การคัดเลือกรางวัลครูผู้สอนดีเด่น

วิธีดำเนินการ

๑. เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อทราบ

๒. แจ้งให้ครูในโรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ยทราบถึงคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกในรางวัล พร้อมกำหนดวันที่ส่งผลงาน

๓. เมื่อกำหนดวันที่ส่งผลงาน ดำเนินการคัดแยกผลงานของข้าราชการครูแต่ละประเภทตามประกาศ ตามที่หน่วยงานนั้น ๆ กำหนด

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกตามกำหนดที่หน่วยงานจัดการคัดเลือกกำหนด และ กำหนดวันที่ดำเนินการคัดเลือก

๕. แจ้งให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกทราบ

๖. จัดทำระเบียบการประชุม

๗. ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการของแต่ละรางวัลตามที่ต้นสังกัดรางวัลนั้น ๆ กำหนด
 ๘. จัดทำรายงานการประชุม และประกาศผลการคัดเลือก พร้อมแจ้งให้ข้าราชการครูในโรงเรียนทราบ
 ๙. ส่งรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกในระดับโรงเรียนให้กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพิจารณา
 ๑๐. กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพิจารณาแล้วส่งรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้สำนักงานเขตพื้นที่พิจารณา

๑๑. แจ้งให้ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกกับเกียรติบัตร รางวัลในงานวันครูของทุกปี หรือในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการดำเนินการด้านปริมาณ

รายการ	จำนวน (ครั้ง)
๑. การคัดเลือกรางวัล ครูดีในดวงใจ	-
๒. การคัดเลือกรางวัลครูสุคดี	-
๓. การคัดเลือกรางวัลครูสุภา	-
๔. การคัดเลือกรางวัลครูผู้สอนดีเด่น	๑

ผลการดำเนินงานด้านคุณภาพ

ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ และและมีความประพฤติในการครองตน ครองคน ครองงาน เป็นแบบอย่างที่ดีและยอมรับของบุคคลในวิชาชีพและสังคม ได้รับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในฐานะผู้ปฏิบัติงาน และยกย่องหน่วยงาน และสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นตัวอย่างที่ดี และส่งเสริมและสนับสนุนให้นำผลงานไปประการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาดังนี้

๑. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๑.๑ การคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้รับคัดเลือกได้รางวัลต่างๆ มีเอกสารประกอบการพิจารณาจำนวนมาก

๑.๒ ใช้เวลาในการดำเนินงานไม่เหมาะสม เนื่องจากมีการเตรียมข้อมูลน้อยเกินไป

๑.๓ ในการจัดทำผลงานในแต่ละครั้งทำให้ข้าราชการครูและใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อที่จะทำผลงานให้แล้วเสร็จ จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้เรียน

๒. จุดที่ควรพัฒนา

๒.๑ แจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูที่จะส่งผลงานให้ทราบล่วงหน้า

๓. ข้อเสนอแนะ

๓.๑ แจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูที่จะส่งผลงานให้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย ๒ เดือน

งบประมาณ ที่ใช้ในการดำเนินงาน - บาท

๖. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

ชื่อกิจกรรม การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

วิธีการดำเนินการ

การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร โดยปฏิบัติตามคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมาตรา ๕๓(๔)

หลักเกณฑ์และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๖ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ เรื่อง แบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว๑๐ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นผู้สอบแข่งขันได้ มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย

๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๒ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๕. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ

ระดับสถานศึกษา

๑. สถานศึกษา ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓(๔) แต่งตั้งโดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ลงนามคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง

๒. สถานศึกษา รัยรายงานตัวครูผู้ช่วย ปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๓. สถานศึกษา รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมแจ้งรายชื่อคณะกรรมการประเมินความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ว๑๙/๒๕๖๑ และ ว ๒๖/๒๕๖๑ เพื่อนำรายชื่อคณะกรรมการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา อนุมัติ

ผลการดำเนินงานด้านปริมาณ

โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

รายการ	จำนวนครั้ง/คน
- รับการบรรจุแต่งตั้ง ตำแหน่งครูผู้ช่วย	๑ ครั้ง / ๑ คน

ผลการดำเนินงานด้านคุณภาพ

โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย ได้อัตรากำลังครู ที่ตรงตามวิชาเอกและความต้องการของสถานศึกษาที่ขาดแคลน ได้ครูที่มีความรู้ ความสามารถ ทำให้จัดการเรียนการสอนมีคุณภาพมากขึ้นและ เกิดผลสัมฤทธิ์สูง มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแก่นักเรียน

งบประมาณ ที่ใช้ในการดำเนินงาน - บาท

ชื่อกิจกรรม การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

วิธีการดำเนินการ

๑. สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และแจ้งทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดปฏิทินการย้ายและรายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด และแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย รับหนังสือกำหนดปฏิทินการย้ายและรายละเอียดตัวชี้วัด จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

๑) หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒) ปฏิทินการย้ายและรายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓) ตำแหน่งว่าง อัตรากำลังข้าราชการครูของสถานศึกษาและความต้องการวิชาเอก

๔) แบบคำร้องขอย้าย และคำชี้แจง

๕) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ยื่นคำร้องขอย้ายตามปฏิทินการย้ายพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๓) โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ยที่มีผู้ยื่นคำร้องขอย้ายเข้า-ออก นำเสนอขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษา

๖) นำส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ส่งคำร้องขอย้ายก่อนส่งคำร้องขอย้ายไปยังปลายทาง และดำเนินการจัดส่งภายในกำหนดตามปฏิทิน

ผลการดำเนินงานด้านปริมาณ

โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย ไม่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัด สพฐ. ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ยื่นคำร้องขอย้ายเข้า

ผลการดำเนินงานด้านคุณภาพ

โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย ยังขาดข้าราชการครูที่ตรงตามวิชาเอกและความต้องการของสถานศึกษาที่ขาดแคลน ขาดได้ครูที่มีความรู้ ความสามารถ ทำให้จัดการเรียนการสอนมีคุณภาพมากขึ้นและ เกิดผลสัมฤทธิ์สูง มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแก่นักเรียน

งบประมาณ ที่ใช้ในการดำเนินการ - บาท

ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณา
ดังนี้

๑. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๑.๑ สถานศึกษามีจำนวนนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่จะได้รับย้ายข้าราชการครู

๑.๒ สถานศึกษาเป็นโรงเรียนขยายโอกาสขนาดเล็ก มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นต่างๆ บางชั้นเรียนต้องจัดการเรียนการสอนแบบควบชั้นทำให้การจัดการเรียนการสอนยังเกิดประสิทธิภาพได้ไม่เต็มที่

๒. จุดที่ควรพัฒนา

๒.๑ การประชาสัมพันธ์การรับนักเรียนเพื่อให้ปริมาณนักเรียนที่สูงขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการได้รับจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มขึ้น

๓. ข้อเสนอแนะ

๓.๑ สะท้อนให้หน่วยงานต้นสังกัดมองเห็นสภาพปัญหาของโรงเรียนขยายโอกาสขนาดเล็ก

๗. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ชื่อกิจกรรม การประเมินและเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ยได้ปฏิบัติตามข้อกำหนด ระเบียบและแนวปฏิบัติของ สำนักงาน ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างเคร่งครัด และได้ยึดหลักธรรมาภิบาล กระทำด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ ดังนี้

กฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ๑๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ แก้ไขคำว่า “เงินเดือน” เป็นคำว่า “เงินเดือน”

๓. พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕

๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑)

๕. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๖๒๗ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒)

๖. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๗. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๗ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ

๘. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๘ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

๙. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๑๐. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๘๐๖๗ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสาย

๑๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๕ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เรื่อง ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือนในแต่ละอันดับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑.๑ ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวปฏิบัติในการดำเนินการโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ กำหนดปฏิทินการดำเนินงานโอนเงินเดือนให้สอดคล้องกับปฏิทินตามแนวปฏิบัติ ของ สพฐ.

๑.๓ ตรวจสอบจำนวนมีตัวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ พร้อมจัดทำบัญชีสรุปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ครู

๑.๕ ผู้บังคับบัญชา/คณะกรรมการพิจารณาโอนเงินเดือน ระดับสถานศึกษา ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด และจัดทำบัญชีแสดงผลการโอนเงินเดือนตามวงเงินที่ได้รับจัดสรร และคำนวณวงเงินที่ใช้โอนเงินเดือน ในโปรแกรมการคำนวณของ สพพ.ขอนแก่น เขต ๑ กำหนดให้ ส่ง สพท. พร้อมตรวจสอบการใช้งบเงิน ตามปฏิทินที่กำหนด

๑.๑๐ ประกาศรายละเอียดของการโอนเงินเดือน และประกาศรายชื่อข้าราชการที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับดีเด่น และดีมาก

๑.๑๑ รับแจ้งคำสั่งโอนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕) ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) พร้อมกับแจ้งผลการโอนเงินเดือน ตามแบบฟอร์ม ให้ข้าราชการครูทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

ผลการดำเนินงานเชิงปริมาณ

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๘ คน

๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการโอนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕) ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) จำนวน ๘ คน

๓. ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการโอนเงินเดือนในระบบจ่ายตรงกรมบัญชีกลาง และได้รับเงินเดือนถูกต้อง ครบทุกคน

ผลการดำเนินงานเชิงคุณภาพ

๑. ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินเดือนที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น ดีมาก เป็นผู้ที่เป็นตัวอย่าง
๒. เป็นผู้มีผลงานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ พุ่่มเท เสียสละ จนเกิดผลดีแก่ทางราชการ
๓. เป็นผู้ที่ไม่หยุดนิ่งในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการเรียนการสอน และขอช่วยเหลือภารกิจ การงานของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ จนเป็นแบบอย่างกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

๑. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
 - ๑.๑ สถานศึกษามีจำนวนข้าราชการครูน้อยทำให้ได้รับจัดสรรอัตราเฉลี่ยเลื่อนขึ้นเงินเดือนน้อย
 - ๑.๒ มีครูที่มีวิทยฐานะชำนาญกาญพิเศษจำนวนน้อย
๒. จุดที่ควรพัฒนา
 - ๒.๑ สนับสนุนให้ข้าราชการครูขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น
๓. ข้อเสนอแนะ
 - ๓.๑ สะท้อนให้หน่วยงานต้นสังกัดมองเห็นสภาพปัญหาของโรงเรียนขยายโอกาสขนาดเล็ก

งบประมาณ ที่ใช้ในการดำเนินการ - บาท

๘. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในสถานศึกษา

โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย ได้ดำเนินโครงการและกิจกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

ชื่อกิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเองในสถานศึกษา

วิธีการดำเนินการ

๑. กำหนดการดำเนินกิจกรรม ในทุกวันของการเปิดเรียน
 - เข้าแถวเคารพธงชาติ
 - กิจกรรมสวดมนต์ไหว้พระ
 - กิจกรรมกล่าวคำปฏิญาณโรงเรียนสุจริต
 - กิจกรรมผู้บริหารพบครูหลักเล็กแถวเคารพธงชาติมอบนโยบาย ในเรื่องต่าง ๆ ทุกวันจันทร์ เช่น การเป็นข้าราชการที่ดี การรักษาระเบียบวินัย การส่งเสริม/รักษา จริยธรรม ภารกิจงานต่าง ๆ ของโรงเรียน
๒. เชิญชวนบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม
๓. ดำเนินการตามกิจกรรม

ผลการดำเนินการ

บุคลากรในโรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย จำนวน ๑๔ คน

ผลการดำเนินการด้านคุณภาพ

๑. บุคลากรในโรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย เกิดจิตสำนึกในการ รักษาดี ศาสตร์ กษัตริย์
๒. บุคลากรในโรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ยรักษาระเบียบวินัย
๓. บุคลากรในโรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ยเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน

๑. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๑.๑ การดำเนินกิจกรรมยังไม่ต่อเนื่อง

๑.๒ ภาระงานของข้าราชการครูทางการศึกษาไม่เท่ากันทำให้การจัดกิจกรรมไม่พร้อมเพียง

๒. จุดที่ควรพัฒนา

๒.๑ การมอบหมายภาระงานและการส่งเสริมสนับสนุนด้านการบริหารเวลาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

๒.๒ การกำหนดระเบียบปฏิบัติภายในหน่วยงาน

๓. ข้อเสนอแนะ

๓.๑ การกำหนดระเบียบปฏิบัติภายในให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

๓.๒ การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวคิดด้านการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในสถานศึกษา

งบประมาณ ที่ใช้ในการดำเนินการ - บาท



โรงเรียนบ้านโคกสีโคกเปี้ย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายอนแก่น เขต ๑
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ