



**รายงานผลการบริหารงานบุคคล
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

ประจำปีงบประมาณ 2564

จัดทำโดย

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์ นครนายก

คำนำ

การบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจระบบ คุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การ บริหารงานครู และบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ของผู้เรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล ได้จัดทำรายงานการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานเต็มตาม ศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

ส่วนที่ ๑ บทนำ

เหตุผลความเป็นมา

๑. ความสำคัญอัตรากำลังบุคลากร

ปัจจุบันทุกหน่วยงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนให้ความสำคัญกับ “คน” โดยถือว่าเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุด เป็นทุนมนุษย์ “Human Capital” ที่ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กำลังคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ และไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้แบบคนต่อคน เนื่องจากศักยภาพของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นหัวใจสำคัญในการดำเนินการงานของหน่วยงานจึงขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของคนและจำนวนกำลังคนที่เหมาะสม”

การวางแผนกำลังคน คือ กระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในองค์การล่วงหน้าว่าต้องการอัตรากำลังประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใดและต้องการเมื่อใด นอกจากนี้ การวางแผนกำลังคนยังรวมถึงการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีจำนวนและประเภทบุคคลตรงตามความต้องการ โดยคุณสมบัติบุคคลนั้นตรงตามความจำเป็นของงานและต้องพร้อมใช้งานทันทีเมื่อหน่วยงานต้องการ ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสม ทั้งปริมาณและคุณภาพ ในระยะเวลาที่เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษาในตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาแล้ว ยังต้องวางแผนกำลังคนเพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย กล่าวคือจะต้องมีการวางแผนการกระจายกำลังคนหรือเริ่มวางแผนกำลังคนตั้งแต่ระดับสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดแคลน ในขณะที่ภาพรวมของอัตรากำลังไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาพบว่า บางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครู จึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครู ในสถานศึกษา

๒. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลังในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรกำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีความสมบูรณ์ ถูกต้องตามหลักวิชาการ บังเกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ตรงตามวัตถุประสงค์ ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยมีหน้าที่

๑. กำหนดมาตรฐานในการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ให้สอดคล้องกับนโยบายสภาพบริหารของเขตพื้นที่การศึกษา

๒. กำหนดแนวทางการบริหารอัตรกำลังในสถานศึกษาที่มีความขาดแคลน ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก

๓. พิจารณาจัดสรรอัตรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นไปตามเงื่อนไขของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด

๔. กำหนดแนวทางและวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนด

๕. กำหนดแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้การเกลี้ยอัตรากำลังเป็นไปตามแนวทางและมาตรการที่กำหนด และสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ได้รับการผลกระทบจากแนวทางและมาตรการดังกล่าว

๖. พิจารณาเสนอการเกลี้ยอัตรากำลังในสถานศึกษาตามแนวทางและมาตรการที่กำหนด ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๗. พิจารณาเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินการตามแนวทางและมาตรการที่กำหนด

๓. ผลกระทบจากความขาดแคลนหรือความไม่ต่อเนื่องของบุคลากร

การบริหารอัตรากำลังที่ล้มเหลวได้สร้างปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทำให้นักเรียนไม่ได้รับความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาที่จะได้รับการการศึกษาอย่างครบถ้วน และส่งผลกระทบทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมาก ได้แก่ ขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูที่ต้องปฏิบัติงานรองรับนโยบายจากหน่วยงานบังคับบัญชาด้วยศักยภาพที่เต็มไปด้วยข้อจำกัดนำไปสู่ความขัดแย้งในการบริหารงานบุคคลในทุกด้าน

ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมเป็นธรรม รวมทั้งกำหนดมาตรการในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในระยะสั้น จึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติทั้งเชิงรุกและเชิงแก้ปัญหในระยะสั้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สภาพปัจจุบัน/ปัญหา

สภาพปัจจุบัน

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน ๓๐ โรงเรียน ด้านอัตรากำลังของโรงเรียนสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๒๓ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓) เพื่อให้สถานศึกษามีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสม สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีโดยมีสาระสำคัญในการกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

๑. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๕ โรงเรียน
จำนวน ๑๓ อัตรากำลัง

๒. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๒๑ โรงเรียน
จำนวน ๖๓ อัตรากำลัง

๓. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูพอดีเกณฑ์ จำนวน ๔ โรงเรียน

ปัญหาในการวางแผนกำลังคน

๑. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีการแข่งขันสูง และมีนักเรียนจำนวนมาก อัตรากำลังครูจึงไม่เพียงพอแก่นักเรียน
๒. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง และชุมชนใหญ่ มีความสะดวกสบาย จึงไม่มีผู้ประสงค์ขอย้ายออก
๓. การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครู โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ทั้งกรณีตำแหน่งว่าง และตำแหน่งที่มีคนครอง ดำเนินการได้น้อยมาก เนื่องจากมีตำแหน่งว่างน้อย และผู้ประสงค์ขอย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน มีน้อยมาก
๔. โรงเรียนได้ครูสาขาวิชาเอกไม่ตรงตามความต้องการ และความขาดแคลน
๕. โรงเรียนที่มีครูสาขาวิชาเอกเกินความต้องการของโรงเรียนไม่ยื่นคำร้องขอย้าย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกำหนดมาตรการรองรับความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากการเกษียณอายุราชการ และการย้ายกลับภูมิลำเนา
๒. เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด
๓. เพื่อให้โรงเรียน มีอัตรากำลังเพียงพอครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด และได้รับจัดสรรครูสาขาวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ

ส่วนที่ ๒ แนวทางการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก ดำเนินการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชจีนบุรี นครนายก บริหารอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดสอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็นของสถานศึกษา

พันธกิจ

๑. สรรหาบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการและความขาดแคลนของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน

๑.๑ การสำรวจข้อมูลความต้องการขาดแคลน จำแนกรายสาขาวิชา จำแนกรายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๒ สรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอกับความต้องการตามคุณวุฒิ วิชาเอกหรือมีประสบการณ์สอดคล้องกับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๓ ดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่งว่างตามความต้องการจำเป็นอย่างรวดเร็ว

๑.๔ ขอใช้บัญชีของหน่วยงานอื่น กรณีโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในวิชาเอกที่ไม่มีขึ้นบัญชีของเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๕ รับย้ายครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็นและดำเนินการตามหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคลากร

๑.๖ กรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวปฏิบัติให้บุคลากรมีสิทธิขออนุญาต ย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่นได้ เช่น โรงเรียนถ่ายโอนไปสังกัด อปท. ขออนุญาตไปส่วนราชการอื่น มีการพิจารณาตามความเหมาะสมในการให้โอนย้าย เป็นราย ๆ ไป โดยคำนึงถึงความขาดแคลนจำเป็นของสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา และไม่รอนสิทธิของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. บริหารจัดการให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาใช้อัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน

๒.๑ การเกลี่ยอัตรากำลัง

(๑) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

(๒) การตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดใด ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ในเบื้องต้นให้เป็นไปด้วยความสมัครใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์

(๓) กรณีไม่มีผู้สมัครใจในการเกลี่ยอัตรากำลังจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์เพื่อไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ เพื่อประโยชน์ของทางราชการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้พิจารณาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- พิจารณาให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ไปช่วยราชการที่สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์เป็นการชั่วคราวภายในระยะเวลาที่กำหนด

- การพิจารณาให้ข้าราชการครูคนใดไปช่วยราชการเป็นการชั่วคราว โดยผ่านการพิจารณากลับกรองของคณะกรรมการกลับกรอง

- การไปช่วยราชการเป็นการชั่วคราวของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ หากภายหลังผู้นั้นสมัครใจให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้ดำเนินการตัดโอนได้ทันที

- หากยังไม่มีผู้สมัครใจให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ จะพิจารณาในการเกลี่ยอัตรากำลังโดยความเหมาะสมและเป็นธรรม โดยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกลับกรอง ก่อนนำเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดปราจีนบุรี และศึกษาธิการจังหวัดนครนายก พิจารณา

๒.๒ การปฐมนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษา

อบรมปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ โดยให้ความรู้ ในเรื่องภาระงานตามมาตรฐานตำแหน่ง จรรยาบรรณวิชาชีพ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และระบบสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่มีความรักศรัทธา ในวิชาชีพทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ

๒.๓ การใช้ประโยชน์ร่วมกัน

(๑) มีการดำเนินการจัดจ้างเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนให้ปฏิบัติหน้าที่หลายโรงเรียน

(๒) การจัดให้มีเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะให้สถานศึกษาที่มีความพร้อมด้านอัตรากำลังด้านปริมาณและคุณภาพ ไปช่วยสอนในสถานศึกษาขนาดเล็กที่ขาดแคลนครูและมีครูไม่ครบชั้น

๒.๔ มีการพัฒนาอัตรากำลังระหว่างปฏิบัติหน้าที่ให้ได้คนที่มีคุณภาพ

(๑) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๒) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๓) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

ส่วนที่ ๓
ผลการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก ได้ดำเนินการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ที่	เรื่อง	จำนวน อัตรา	ผลการดำเนินงาน
๑	จัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อรองรับการบรรจุ นักเรียนทุน โครงการพัฒนาครูท้องถิ่น	๑๖ อัตรา	๑.บรรจุและแต่งตั้งได้ ๖ อัตรา ๒.คงเหลือ ๑๐ อัตรา สพฐ.แจ้งให้ใช้ ตำแหน่งว่างดังกล่าว มาดำเนินการ สรรหาและบรรจุได้ (อยู่ระหว่างการ ขออนุมัติใช้ตำแหน่ง นำเสนอ กศจ.)
๒	จัดสรรครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดินให้สถานศึกษา ที่มีความจำเป็นและขาดแคลน	๒ อัตรา	จัดสรรให้สถานศึกษาที่มีความจำเป็น และขาดแคลน จำนวน ๒ โรงเรียน
๓	นำอัตรารว่างหลังการย้ายมาบรรจุและแต่งตั้ง ผู้สอบแข่งขัน เพื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	๒ อัตรา	อยู่ระหว่างการดำเนินงานของ ศธจ
๔	สงวนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อดำเนินการสอบ คัดเลือกกรณีพิเศษ	- อัตรา	
๕	สงวนอัตราจ้างชั่วคราวที่ว่างลงเนื่องจากการ ลาออก	-	รายงาน สพฐ. ทราบ เมื่อมีตำแหน่ง ว่างลง

๒. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
๑	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย	ได้ดำเนินการย้าย ๒ รอบ จำนวนผู้ยื่นคำร้องขอย้าย ภายใน จังหวัด จำนวน ๓๘ ราย รับย้ายภายในเขต จำนวน ๓๕ ราย รับย้ายจากต่างเขต ๓๒ ราย
๒	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	ได้ดำเนินการย้ายจำนวน ๑ ครั้งมีผู้ยื่นคำร้องขอย้ายจำนวน ๗ ราย ได้รับการพิจารณาให้ย้าย จำนวน ๗ ราย
๓	การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย	บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ จำนวน ๙๕ ราย บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ จำนวน ๒๒ ราย
๔	บรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา	ได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน ๑ ราย
๕	การประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในระยะเวลา ๑ ปี	<ul style="list-style-type: none"> - รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ จำนวน ๘ ราย ได้จัดทำบันทึกข้อตกลง MOU ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อให้พร้อมที่รับการ ประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อพัฒนา การศึกษาเป็นระยะเวลา ๑ ปี - คณะกรรมการที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง (Coaching- Team) ให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานแก่รองผู้อำนวยการ สถานศึกษาใหม่ จำนวน ๒ ครั้ง - คณะกรรมการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงาน ได้ประเมิน สัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานรองผู้อำนวยการสถานศึกษาใหม่ ครั้งที่ ๑ ผ่านการประเมินทุกราย
๖	การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	ครูผู้ช่วยได้รับการประเมินเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม ผ่านการประเมินและได้รับการแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่ง ครู จำนวน ๓๔ ราย
๗	การลาออกจากราชการของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา	ได้ดำเนินการเสนอขออนุญาตให้ลาออกจากราชการ จำนวน ๑๖ ราย ได้รับอนุญาตให้ลาออก จำนวน ๑๖ ราย
๘	การดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานราชการ และ ลูกจ้างชั่วคราว	ดำเนินการจัดสรรอัตราพนักงานราชการและจัดทำสัญญาจ้าง <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานราชการ จำนวน ๕๐ ราย - ครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน จำนวน ๒ ราย - นักการภารโรง จำนวน ๔ ราย - ชุกรการโรงเรียน (๑๕,๐๐๐ บาท) จำนวน ๘ ราย - ชุกรการโรงเรียน (๙,๐๐๐ บาท) จำนวน ๑๒ ราย - อัตราจ้างปฏิบัติงานในสำนักงานเขต งบ สพฐ. ๒ ราย

๓. กลุ่มงานบำเหน็จความชอบ บัญชีถือจ่ายและทะเบียนประวัติ

ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
๑	การจัดทำบัญชีถือจ่ายอัตราเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	- เงินเดือน จำนวน ๑,๒๕๗ อัตรา - ค่าจ้างประจำ จำนวน ๔๗ อัตรา
๒	การจัดทำข้อมูลบุคลากรภาครัฐ (จ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล)ของข้าราชการลูกจ้างประจำและสมาชิกในครอบครัวของผู้มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล	ได้บันทึกข้อมูลประวัติและหลักฐานทางทะเบียนราษฎร ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มาแสดงความประสงค์ ในการขอเพิ่มชื่อสมาชิกในครอบครัวแก้ไขและเพิ่มเติมข้อมูล เพื่อเป็นสวัสดิการในการเบิกค่ารักษาพยาบาลจ่ายตรง และบันทึกข้อมูลในฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐให้เป็นปัจจุบัน ดำเนินการโอนย้ายฐานข้อมูลเบิกจ่ายตรง ค่ารักษาพยาบาลให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดที่ข้าราชการ ย้ายไปดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑๕๕ ราย
๓	การจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ และบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้รับบำเหน็จบำนาญ	- ได้ออกบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๒๗๔ ราย - ได้ออกบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้แก่ผู้รับบำเหน็จบำนาญ จำนวน ๑๔ ราย
๔	การให้บริการสำเนา ก.พ.๗/ทะเบียนประวัติ	ได้ให้บริการแก่ผู้มาขอรับบริการถ่ายสำเนา ก.พ.๗ ด้วยความรวดเร็ว จำนวน ๔๖๖ ราย
๕	การลาอุปสมบทของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	เสนออนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลาอุปสมบท จำนวน ๓ ราย

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก
(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๕)

๑.๑ จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวน			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง	ตำแหน่งว่าง	รวม	
๑	ครู	๑,๒๕๗	๘๓	๑,๓๔๐	
๒	รอง ผอ.สถานศึกษา	๓๙	๑๑	๕๐	
๓	ผอ.สถานศึกษา	๓๐	-	๓๐	
๔	ผอ.สพท.	๑	-	๑	
๕	รอง ผอ.สพท.	๒	-	๒	
๖	บุคลากรทางการศึกษา ๓๘ ค(๒)	๔๓	-	๔๓	
๗	ศึกษานิเทศก์	๕	๖	๑๑	

๑.๒ จำนวนนักเรียนในสังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (สพม.ปจณย)

ลำดับที่	ระดับ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
๑	มัธยมศึกษาตอนต้น	๔,๔๒๙	
	มัธยมศึกษาปีที่ ๑		
	มัธยมศึกษาปีที่ ๒		
๓	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	๔,๔๗๖	
รวม		๑๓,๒๓๙	
๔	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๓,๘๓๓	
	มัธยมศึกษาปีที่ ๔		
	มัธยมศึกษาปีที่ ๕		
	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		
รวม		๑๑,๒๘๗	
รวมทั้งสิ้น		๒๔,๕๒๖	

ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๒๓
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

อำนาจหน้าที่	ผลการดำเนินงาน			
	ดีมาก	ดี	ต้องปรับปรุง	ปัญหา/อุปสรรค
(๑) พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง และเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด		√		การเกลี่ยอัตรากำลัง ข้าราชการครูต้อง ขึ้นอยู่กับจำนวน นักเรียน
(๒) การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	√			
(๓) การพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา ในเขตพื้นที่ การศึกษาและข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษา		√		
(๔) เรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่ กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	√			
(๕) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา		√		
(๖) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา		√		
(๗) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงาน		√		

ส่วนที่ ๔

สรุปผลการดำเนินงาน อภิปรายผล และปัญหาการบริหารงานบุคคล

สรุป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก สามารถบริหารอัตรากำลังโดยการเกลี่ยอัตรากำลังจากโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ จัดสรรอัตรากำลังครูและจัดสรรอัตรากำลังชั่วคราว ให้สถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลน ได้ ๑ โรงเรียน รวม ๓ อัตรากำลัง จึงไม่มีสถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดแคลน โดยให้มีการรับย้ายครูที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

๑. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู

๑. แนวปฏิบัติการบรรจุครูใหม่ไม่ได้ทันทีที่ว่างลง มีกระบวนการตามข้อกฎหมายทำให้โรงเรียนขาดแคลนครูช่วงรอยต่อในระยะเวลา

๒. การรับย้ายมีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอนทำให้ใช้เวลานาน เนื่องจากต้องพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.และอ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด โดยยึดหลักความโปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้

๓. ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเป็นครูที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด เมื่อมีคุณสมบัติการย้ายจึงขอย้ายกลับภูมิลำเนา

๔. ผลกระทบจากมาตรการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ และนโยบายของคณะกรรมการคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการจัดทำฐานข้อมูลด้านอัตรากำลังคนภาครัฐ ทำให้ครูลาออกจำนวนมาก และการบรรจุอัตราทดแทนกรณีเกษียณอายุราชการไม่ต่อเนื่อง

๕. นโยบายของรัฐบาลที่ให้ควบคุมอัตรากำลังข้าราชการ โดยการตรึงอัตรากำลังจำนวนข้าราชการที่มีอยู่ในปัจจุบันไว้ไม่ให้มีการเพิ่มอัตราตั้งใหม่ ทำให้ไม่สามารถขอเพิ่มอัตราตามจำนวนที่ขาดแคลนได้

๖. ตำแหน่งข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค (๒) ถูกจำกัดให้ใช้ได้ไม่เกินร้อยละ ๗๐ ของตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง จึงทำให้เกิดความขาดแคลนบุคลากร ซึ่งในปัจจุบันเป็นช่วงมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการศึกษา ด้านบริหารงานบุคคลบุคลากรมีภาระงานมากขึ้น แต่มีจำนวนบุคลากรน้อยลง

๒. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๒.๑ นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๒.๒ ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายและเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น

๒.๓ กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

๒.๔ การรับย้าย/รับโอนในบางตำแหน่ง ก.ค.ศ.ยังไม่มีกรมอบอำนาจให้ดำเนินการได้เอง จะต้องส่งเรื่องให้ ก.ค.ศ.พิจารณาอนุมัติ

๒.๕ การเกลี้ยอัตรากำลังในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองไม่ได้เนื่องจากไม่มีคนประสงค์ย้ายออก จะต้องรองานกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะสามารถเกลี้ยได้

๓. จุดที่ควรพัฒนา

๓.๑ ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

๓.๒ พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้อย่างเต็มศักยภาพ

๓.๓ ปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการบริหารงานบุคคล ให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๔ จัดระบบข้อมูลสารสนเทศในด้านอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษานำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลได้ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นปัจจุบัน

๓.๕ มีและใช้แผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและสถานศึกษา

๔. ข้อเสนอแนะ

๑. บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์ และครู ต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่า ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนหลังการตัดโอนมากกว่า เพื่อให้โรงเรียนต่างๆ มีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกัน โดยใช้มาตรการ ดังนี้

๑.๑ ดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังครูกรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ทันที ที่มีตำแหน่งว่าง โดยจะตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังมากที่สุดเป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ปลอดภัย และครูภายในไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๑.๒ เกลี้ยอัตรากำลังครูกรณีที่มีคนครอง

๑.๒.๑ ข้าราชการครูในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและ อัตรารายเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามความประสงค์ของตนเองโดยใช้มาตรการจูงใจ

๑.๒.๒ ข้าราชการครูจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา ที่มาช่วยราชการ หากโรงเรียนต้นสังกัด มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จะดำเนินการเสนอขออนุมัติหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตรารายเดือนตามตัว มากำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์

๒. รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง

๓. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก

๔. คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๕. ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัด ที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากมากไปหาน้อย

๖. กำหนดให้มีครูผู้สอนที่จบสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน คือ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และภาษาไทย ให้มีอยู่ในโรงเรียนทุกโรงเรียน

๗. พัฒนาครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น

๘. มีการกำหนดมาตรการในการแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลให้สถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนลดลง

๙. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง คณะกรรมการจัดทำข้อมูลการย้าย คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อประเมินผลงานในระดับที่สูงขึ้น คณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินงานต่างๆ ยึดหลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม โปร่งใส ตรวจสอบได้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ไม่มีข้อร้องเรียนใด ๆ

๑๐. มีข้าราชการครูได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตรงตามความขาดแคลนจำเป็น และเป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา

๑๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความก้าวหน้าทางด้านวิชาการและวิชาชีพ ในการประเมินผลงานเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ