



รายงานผลการบริหารงานบุคคล
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
(ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2561 – 30 กันยายน 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

วัตถุประสงค์

รายงานผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ได้ ดำเนินการรายงานผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ กศจ. /อ.ก.ศ.จ. เชียงใหม่ ให้เป็นรูปแบบเดียวกัน สามารถนำข้อมูลไป ประกอบการพิจารณาในการบริหารงานบุคคล เพื่อประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการ รักษาความเป็นธรรมและรักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคล และพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา

ขอบเขต

การรายงานนี้เป็นรายงานผลการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลเฉพาะที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

หัวข้อการรายงาน

1. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
2. ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกลุ่มบริหารงานบุคคล
3. ปริมาณงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล
4. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล
5. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล



(นายรัตนภูมิ โนสุ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

พฤษภาคม 2562

1. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
(ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2561 – 30 กันยายน 2562)

1.1 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	จำนวน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง	ตำแหน่ง ว่าง	รวม	
1	ครูผู้ช่วย	-	115		115	
2	ครู	-	211	43	254	
3	ครู	ครูชำนาญการ	204		204	
4	ครู	ครูชำนาญการพิเศษ	509		509	
5	ครู	ครูเชี่ยวชาญ	2		2	
6	ครู	ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-			
7	รอง ผอ.สถานศึกษา	-	-	-	-	
8	รอง ผอ.สถานศึกษา	รอง ผอ.ชำนาญการ	3	8	11	
9	รองผอ.สถานศึกษา	รอง ผอ.ชำนาญการพิเศษ	4	-	4	
10	รอง ผอ.ชำนาญการ	รอง ผอ.เชี่ยวชาญ	-			
11	ผอ.สถานศึกษา	-	-	-	-	
12	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.ชำนาญการ	5		5	
13	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.ชำนาญการพิเศษ	72	-	72	
14	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.เชี่ยวชาญ	4		4	
15	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.เชี่ยวชาญพิเศษ	-			
16	ศจจ.					
17	รอง ศจจ.					
18	ผอ.สพท.	ผอ.สพท.ชำนาญการพิเศษ				
19	ผอ.สพท.	ผอ.สพท.เชี่ยวชาญ	1		1	
20	ผอ.สพท.	ผอ.สพท.เชี่ยวชาญพิเศษ				
21	รอง ผอ.สพท.	รองผอ.สพท.ชำนาญการ	-			
22	รอง ผอ.สพท.	รองผอ.สพท.ชำนาญการพิเศษ	3		3	
23	รอง ผอ.สพท.	รองผอ.สพท.เชี่ยวชาญ	1		1	
24	ศึกษานิเทศก์	-				
25	ศึกษานิเทศก์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	1		1	
26	ศึกษานิเทศก์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	14		14	

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	จำนวน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง	ตำแหน่ง ว่าง	รวม	
27	ศึกษานิเทศก์	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ				
28	ศึกษานิเทศก์	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ				
29	เจ้าพนักงานธุรการ		5		5	
30	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1		1	
31	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	1		1	
32	พนักงานธุรการ	-	11		11	
33	ช่างครุภัณฑ์		1		1	
34	ช่างไฟฟ้า	-	31		31	
35	ช่างไม้	-	13		13	
36	พนักงานสถานที่	-	1		1	
37	นักจัดการงานทั่วไป	-	3		3	
38	นักประชาสัมพันธ์	-	1		1	
39	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	4	4	8	
40	นักวิชาการพัสดุ	-	1	1	2	
41	นักทรัพยากรบุคคล	-	6	1	7	
42	นิติกร	-		2	2	
43	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	6		6	
44	นักวิชาการคอมพิวเตอร์		1		1	
45	นักวิชาการศึกษา	-	5		5	
46	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	3		3	
รวม			1,244	59	1,303	

1.2 จำนวนนักเรียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (สพป.เชียงใหม่ เขต 1)

ลำดับที่	ระดับ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
	ก่อนประถมศึกษา		
1	อนุบาล 1	316	
2	อนุบาล 2	1271	
3	อนุบาล 3	1425	
รวม		3022	
	ประถมศึกษา		
4	ประถมศึกษาปีที่ 1	2989	
5	ประถมศึกษาปีที่ 2	2646	
6	ประถมศึกษาปีที่ 3	2559	

ลำดับที่	ระดับ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
7	ประถมศึกษาปีที่ 4	2536	
8	ประถมศึกษาปีที่ 5	2498	
9	ประถมศึกษาปีที่ 6	2508	
รวม		15,736	
10	มัธยมศึกษาตอนต้น		
	มัธยมศึกษาปีที่ 1	807	
	มัธยมศึกษาปีที่ 2	816	
	มัธยมศึกษาปีที่ 3	665	
รวม		2,288	
รวมทั้งสิ้น		21,036	

1.3 จำนวนบุคลากรที่จ้างโดยใช้เงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ หรือเงินบำรุงการศึกษา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร				สอนในระดับ	หมายเหตุ
		รวม (คน)	แยกตามแหล่งงบประมาณ				
			เงิน งบประมาณ (คน)	เงินนอก งบประมาณ (คน)	เงินบำรุง การศึกษา (คน)		
1	ครูอัตราจ้าง	96	96			ประถมฯ,ขยาย โอกาส	
2	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-				
3	พนักงานทำความสะอาด	2	1	1			
4	นักการภารโรง	42	42				
5	พนักงานรักษาความปลอดภัย	2	2				
6	อื่นๆ (โปรดระบุ)						
	พนักงานพิมพ์ดีด	1	1				
	ธุรการโรงเรียน	87	87				
	คนสวน						
รวมทั้งสิ้น		230	229	1			

2. ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 23 (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ของ สพป.เชียงใหม่ เขต 1 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีดังนี้

อำนาจหน้าที่	ผลการดำเนินงาน			
	ดีมาก	ดี	ต้องปรับปรุง	ปัญหา/อุปสรรค
(1) พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง และเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด		✓		
(2) การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา		✓		
(3) การพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา ในเขตพื้นที่ การศึกษาและข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษา		✓		
(4) เรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การ อุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม		✓		
(5) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา		✓		
(6) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมิน ผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา		✓		
(7) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษา		✓		
(8) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงาน การศึกษา		✓		

อำนาจหน้าที่	ผลการดำเนินงาน			
	ดีมาก	ดี	ต้องปรับปรุง	ปัญหา/อุปสรรค
(9) พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคล ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจ และหน้าที่ของ ผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา		✓		
(10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย		✓		
(11) กำหนดยุทธศาสตร์ แนวทางการจัดการศึกษา และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท ประสานและส่งเสริมการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวองค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย		✓		
(12) พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาการศึกษา		✓		
(13) พิจารณาและให้ความเห็นชอบกรอบการประเมินผล การปฏิบัติงานและตัวชี้วัดในการดำเนินงานในลักษณะ ตัวชี้วัดร่วมของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ		✓		
(14) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการ ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในภูมิภาค (ศึกษาธิการจังหวัด)		✓		
(15) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงาน ของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ		✓		
(16) วางแผนการจัดการศึกษาและพิจารณาเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษา		✓		

ปัญหา/อุปสรรค

(1) รูปแบบการจัดเก็บข้อมูลอัตรากำลังของหน่วยงานมีความแตกต่างกัน แม้ว่างานอัตรากำลังต้องดำเนินการตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และรูปแบบการคำนวณที่กำหนด โดยหน่วยงานต้นสังกัดมอบนโยบายให้รวบรวมข้อมูลกำลังคนทุกด้านเพื่อจัดทำแผนการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ ซึ่งไม่ได้กำหนดรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นแบบแผนที่ชัดเจน ซึ่งที่ผ่านมาพบว่าแต่ละจังหวัด การรายงานข้อมูลอัตรากำลังประกอบการนำเสนอข้อมูลเข้าที่ประชุม อศจ. และ กศจ. ของแต่ละจังหวัด มีชุดข้อมูลที่ต่างกัน ลักษณะการจำแนกข้อมูลต่างกัน การให้รายละเอียดสภาพอัตรากำลังมีความยุ่งยากพอสมควร รวมทั้งมีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบที่ต่างกัน เพื่อสามารถใช้งานได้ง่ายและเป็นปัจจุบันที่ทันต่อการใช้งาน

- ด้านตัวบุคคลที่เป็นเจ้าหน้าที่งานอัตรากำลังของเขตพื้นที่การศึกษา และของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีความรู้ความเข้าใจด้านงานอัตรากำลังยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน มีประเด็นความเห็นทั้งที่สอดคล้องและไม่ สอดคล้องกัน ซึ่งอาจส่งผลถึงการวิเคราะห์การใช้อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(2) ด้วยระบบที่กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้จัดทำข้อมูลและส่งต่อให้กับสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดในฐานะฝ่ายเลขานุการของ กศจ. เป็นผู้ดำเนินการ แต่ในสภาพความเป็นจริงสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ไม่ได้มีฐานข้อมูลที่จะเป็นการช่วยตรวจสอบความถูกต้องในเรื่องต่าง ๆ ให้กับเขตพื้นที่ได้ จึงไม่อาจรู้ว่าข้อมูล เหล่านั้นถูกหรือผิดมากน้อยเพียงใด

(3) การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกหน่วยงานการศึกษาจะต้องดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด แต่ในเรื่องของแนวปฏิบัติเป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัดที่ จะต้องกำหนดรูปแบบหรือปฏิทินการดำเนินการให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ เมื่อดำเนินการแล้วก็ต้องเสนอให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในฐานะฝ่ายเลขานุการเสนอต่อ กศจ. เพื่อพิจารณา แต่ในสภาพความเป็นจริงสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดซึ่งเป็นหน่วยงานที่ต้องมีภารกิจในการบูรณาการการศึกษาของทุกหน่วยงานการศึกษาในจังหวัด โดยขึ้นตรงต่อสำนักงานปลัดกระทรวง ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ไม่สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ อีกทั้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดไม่ได้มีฐานข้อมูลที่จะเป็นการช่วยตรวจสอบความถูกต้องในเรื่องต่าง ๆ ให้กับเขตพื้นที่ได้

(4) องค์ประกอบของ อศจ. และ กศจ. ในเรื่องของสัดส่วนของกรรมการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านการ บริหารงานบุคคลและมีประสบการณ์ด้านกฎหมาย มีไม่เพียงพอ

- ความไม่ชัดเจนในข้อกฎหมายที่บังคับใช้ในปัจจุบันที่คาบเกี่ยวกันเรื่องอำนาจระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

(5) ขั้นตอนการสั่งการของราชการในการแจ้งประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ ทราบ เป็นขั้นตอนที่ค่อนข้างยาวและค่อนข้างล่าช้า เช่นการส่งผลงานเพื่อคัดเลือกทำให้บางครั้งผู้ที่สนใจจะส่งผล งานเข้ารับการคัดเลือก ไม่สามารถดำเนินการได้ทันตามห้วงเวลาที่กำหนด

(6) การจัดข้อมูลการรายงานการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เดิมให้ทุกเขตพื้นที่รายงาน ข้อมูล แต่ปัจจุบันกำหนดให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นหน่วยงานบูรณาการการศึกษาในจังหวัดและไม่ได้ กำหนดขอบเขตการทำงาน แนวปฏิบัติ หรือสร้างความเข้าใจให้หน่วยงานทางการศึกษาให้รับทราบและถือปฏิบัติ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ความไม่ชัดเจนนี้จึงค่อนข้างเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานในการขอรับการสนับสนุน ข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ

(7) ด้วยโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการที่แต่ละส่วนราชการไม่ได้ขึ้นตรงต่อกัน การปฏิบัติงานของหน่วยงาน ในสังกัดระดับจังหวัดจึงต้องปฏิบัติตามแนวทางของส่วนราชการนั้น ๆ เมื่อต้องเสนอเรื่องขอความ

เห็นชอบต่อองค์ คณะบุคคล ผ่านสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในฐานะฝ่ายเลขานุการ บางครั้งจึงไม่สามารถทราบแนวปฏิบัติหรือ ระเบียบการดำเนินการของแต่ละส่วนราชการในเรื่องนั้น

(8) การขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน โครงการที่กำหนดไว้ไม่ได้รับการขับเคลื่อน ทำให้แผนไม่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง

- หน่วยงานทางการศึกษายังให้ความสำคัญตระหนักในเรื่องของการเสนอโครงการในแผนพัฒนาการศึกษาค่อนข้างน้อย

(9) การจัดเก็บข้อมูลไม่ครอบคลุมตามตัวชี้วัด

(10) หน่วยงานทางการศึกษารวมทั้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติขาดความรู้ความเข้าใจในมิติของการจัดการศึกษาที่ต้อง บูรณาการร่วมกันในภาพรวมของจังหวัด



3. ปริมาณงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สพป.เชียงใหม่ เขต 1 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีดังนี้

เรื่องที่ต้องดำเนินการ	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
(๑) การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4	4	-
(๒) การควบคุม จัดทำทะเบียนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา บุคลากร ทางการศึกษาอื่น พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว (ที่เป็นตำแหน่งทำหน้าที่ครู)	2	2	-
(๓) การควบคุมจัดทำเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์หรือกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด	3	3	-
(๔) การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาอื่น พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว (ที่เป็นตำแหน่งทำหน้าที่ครู)	3	5	135
(๕) การตัดโอน การกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาบุคลากรทางการศึกษาอื่น เฉพาะกรณีอัตราว่าง การเกลี่ยพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว (ที่เป็นตำแหน่งทำหน้าที่ครู)	3	3	11
(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาอื่น พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว (ที่เป็นตำแหน่งทำหน้าที่ครู)	3	3	135
(๗) การบริหารดำเนินการเกี่ยวกับ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว (ที่เป็นตำแหน่งทำหน้าที่ครู) ตามกรอบหรือที่ได้รับจัดสรร	2	2	94
(๘) ปฏิบัติงานในงานแต่งตั้ง ย้าย ที่เกี่ยวกับ			
๘.๑) การดำเนินการเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	-
๘.๒) ดำเนินการขอและพิจารณาย้ายภายในและระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4	4	4
- สายงานบริหารการศึกษา	1	1	1
- สายงานบริหารสถานศึกษา	1	1	24
- สายงานการสอน ตำแหน่งครู	2	2	210
- สายงานนิเทศการศึกษา	1	1	2
- สายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ค(๒)	3	3	3

เรื่องดำเนินการ	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
๘.๓) การแต่งตั้ง ย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอ ย้ายทั้งภายในและระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	-	-	-
- สายงานบริหารการศึกษา	-	-	-
- สายงานบริหารสถานศึกษา	1	1	12
- สายงานการสอน ตำแหน่งครู	2	2	40
- สายงานนิเทศการศึกษา	1	1	2
- สายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ค(๒)	1	1	3
๘.๔) การแต่งตั้ง/ย้ายกรณีตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามตัวไปแต่งตั้งในหน่วยงานทาง การศึกษาใหม่ทั้งภายในและระหว่าง สำนักงานเขตพื้นที่เขตพื้นที่การศึกษา	-	-	-
- สายงานบริหารการศึกษา	-	-	-
- สายงานบริหารสถานศึกษา	-	-	-
- สายงานการสอน ตำแหน่งครู	-	-	-
- สายงานนิเทศการศึกษา	2	2	4
- สายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค (๒) กรณีมีคณครอง	1	1	3
(๙) การช่วยราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
- สายงานบริหารการศึกษา	1	1	3
- สายงานบริหารสถานศึกษา	-	-	-
- สายงานการสอน ตำแหน่งครู	-	-	-
- สายงานนิเทศการศึกษา	-	-	-
- สายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค (๒)	-	-	-
๑๐) การบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ในบัญชี กศจ.เชียงใหม่	18	18	18
๑๐.๑ ผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งครูผู้ช่วย	1	1	1
๑๐.๒ ผู้ได้รับการคัดเลือก ตำแหน่งครูผู้ช่วย	2	2	16
๑๑) การแต่งตั้งครูผู้ช่วยซึ่งผ่านการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้ม ให้ดำรงตำแหน่งครู	2	19	24
	10	10	62
	1	1	198
๑๒) การเกษียณอายุราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	19	19	19
๑๓) การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ	14	14	14
๑๔) การดำเนินการขอเพิ่มวุฒิ	2	2	2
๑๕) การดำเนินการขอเปลี่ยนแปลงประวัติ	2	2	2
๑๖) การขอยกเว้นการเกณฑ์ทหาร	2	2	2
๑๗) การขอพระราชทานเพลิงศพ	45	45	95
๑๘) การขออนุญาตลาสิกขาและลาทัศนศึกษาไปต่างประเทศ	2	40	75
๑๙) การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา	10	10	50
๒๐) การคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์			

เรื่องที่ดำเนินการ	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
๒๑) การดำเนินการจัดทำบัตรประจำตัวข้าราชการ/บำนาญ/ลูกจ้าง	520	520	520
๒๒) การดำเนินการออกหนังสือรับรองบุคคล	15	15	15
๒๓) การบริการให้ยืม ก.พ.๗, ก.ค.ศ.๑๖ และรับรองสำเนาถูกต้อง	432	432	475
๒๔) การดำเนินการการขอลาออกจากราชการ	13	13	13
๒๕) การดำเนินการเกี่ยวกับการถึงแก่กรรม	2	2	2
๒๖) ดำเนินการขอและพิจารณาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการ	60	60	60
๒๗) ดำเนินการขอและพิจารณาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	58	58	58
๒๘) ดำเนินการขอและพิจารณาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ (ทบทวน ว.๑๓)	8	8	8

4. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล (เรียงลำดับตามความสำคัญ)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 หน่วยงานประสบปัญหาในการบริหารงานบุคคล เรื่องใดบ้าง และมีการดำเนินการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ อย่างไร

ปัญหา	วิธีการแก้ไข	ผลการแก้ไข
(1) การดำเนินการในบางเรื่อง บางครั้ง ส่วนราชการกำหนด ปฏิทินการดำเนินการที่กระชั้นชิด จึงเป็นสภาวะเร่งรีบของหน่วยงาน การศึกษาที่เป็นผู้ปฏิบัติที่จะต้อง จัดทำข้อมูลให้ทันต่อห้วงเวลาของการนำเสนอ กศจ. จึงทำให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการส่ง ข้อมูลให้กับฝ่ายเลขานุการ กศจ. ล่าช้าไปด้วย	(1) ใช้วิธีการประสานงานแบบไม่เป็นทางการ เช่น โดยวาจา การส่ง ไฟล์ข้อมูลก่อนการนำส่งหนังสือ ราชการ หรือหากเป็นเอกสารที่ต้อง แบนประกอบการประชุมก็จะให้ หน่วยงานนั้น ๆ นำมาในวันประชุม โดยให้จัดส่ง เฉพาะข้อมูลที่สำคัญ บรรจุในระเบียบวาระเป็นการ เบื้องต้นก่อน เพื่อให้ฝ่ายเลขานุการ สามารถจัดทำเอกสารได้ทัน กำหนดห้วงเวลาของการประชุม รวมทั้ง ในเรื่องสำคัญ หรือเรื่องที่ยังเข้าใจไม่ตรง การ ก่อนวัน ประชุมก็จะประชุมร่วมกันทุก หน่วยงาน เพื่อ สร้างความเข้าใจให้ เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน	(2) การใช้วิธีการประสานงานแบบ ไม่เป็นทางการ ที่ผ่านมามีทำงาน แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา และทั้งสองฝ่ายเริ่มให้ความร่วมมือและ เข้าใจในระบบการทำงานร่วมกัน และกันมากขึ้น เริ่มเข้าใจบทบาท ของแต่ละฝ่าย
(2) รูปแบบการจัดเก็บข้อมูล อัตรากำลัง ของหน่วยงานมีความ แตกต่างกัน แต่ละ หน่วยงาน การศึกษามีชุดข้อมูลที่ต่างกัน ลักษณะการจำแนกข้อมูลต่างกัน การให้ รายละเอียดสภาพ อัตรากำลังต่างกัน รวมทั้งไม่มีการ จัดเก็บข้อมูลในรูปแบบที่ สามารถ ใช้งานได้ง่าย ข้อมูลจึงไม่มีความ เป็นปัจจุบันที่ทันต่อการใช้งาน	(2) การประสานงาน การทบทวน การสร้างความเข้าใจ รวมทั้งจัดทำ ระบบ การจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ระดับหน่วยงาน การศึกษาเพื่อให้มี ข้อมูลในภาพรวมของ จังหวัด	(2) ข้อมูลมีความชัดเจนมากขึ้น ระหว่าง หน่วยงานเริ่มมีแนวทางใน การดำเนินงาน ในทิศทางเดียวกัน มากขึ้น
(3) เจ้าหน้าที่งานของหน่วยงาน การศึกษาและสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดมีความรู้ ความ เข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่ต้อง ดำเนินการ ร่วมกันยังไม่ครอบคลุม ทุกด้าน มีประเด็น ความเห็นที่	(3) ประสานงานเพื่อสร้างความ เข้าใจในประเด็นปัญหา การใช้ เอกสารราชการ ระเบียบกฎหมาย อ้างอิง การระดมสมอง และรับฟัง จากผู้ที่มีความรู้และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ระหว่างกัน	(3) เจ้าหน้าที่ระหว่างหน่วยงานเริ่ม เข้าใจ และให้การยอมรับในการ ดำเนินงานของกันและกันมากขึ้น

สอดคล้องและไม่สอดคล้องกัน		
(4) การกำหนดแผนและแนวปฏิบัติ ในการบูรณาการการทำงานระดับ จังหวัด ไม่ชัดเจน การดำเนิน นโยบายอย่างเร่งด่วน และต้องการ ผลลัพธ์ในเวลาอันสั้น สิ่ง ที่ ตามมา คือ ความขัดแย้งทางความคิดและ เป้าหมาย ความบกพร่องในขั้นตอน การ ปฏิบัติ	(4) พยายามเรียนรู้สิ่งใหม่และ ปรับตัว เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ซึ่งที่ผ่านมา หน่วยงานต้นสังกัดก็ได้ ดำเนินการ แก้ปัญหาโดยการจัดทำ คู่มือการ ดำเนินงาน รวมทั้งการจัดอบรม พัฒนา บุคลากร	(4) เมื่อมีคู่มือและแนวปฏิบัติ การ ทำงาน จึงเริ่มเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน

5. ข้อเสนอแนะด้านการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

(1) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของทุกหน่วยงานการศึกษาในจังหวัดถือเป็นสิ่งที่สำคัญและควรดำเนินการ ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่งจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อประโยชน์ต่อการนำไปเป็นฐานข้อมูลในการดำเนินการของทุกส่วนราชการ แต่ในสภาพปัจจุบันหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดไม่เข้าใจบทบาทของ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่จะต้องนำข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆเหล่านั้นมาจัดทำเป็นสารสนเทศในภาพรวมของ จังหวัดเท่าที่ควร ควรให้หน่วยงานต้นสังกัดสร้างการรับรู้ให้กับหน่วยภายใต้สังกัดในระดับจังหวัด เพื่อรับทราบและ ให้ความร่วมมือต่อไป

(2) ควรเพิ่มสัดส่วนผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายในคณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัดให้มีอย่างน้อย 3 คน เพื่อให้คานและดุลกันระหว่างนักกฎหมายด้วยกัน

(3) การดำเนินการพิจารณากลับกรรองของคณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัดในสภาพปัจจุบันที่ต้อง พิจารณาทั้งเรื่องการบรรจุ การแต่งตั้ง การโยกย้าย การดำเนินการทางวินัย การกำหนดวิทยฐานะและสิทธิ ประโยชน์ต่าง ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการดำเนินการทางวินัย ซึ่งในแต่ละครั้งของการ ประชุมมีเรื่องที่ต้องเสนอเพื่อพิจารณาเป็นจำนวนมาก เพื่อให้การพิจารณาของคณะกรรมการเป็นไปด้วยความ รอบคอบ จึงเห็นว่าควรกำหนดให้มีคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพิจารณางานวินัยเป็นการเฉพาะ เพราะการ พิจารณาเรื่องต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านกฎหมายและพิจารณาอย่างความรอบคอบ และละเอียดถี่ถ้วน ขอรับรองว่า รายงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาฉบับนี้เป็น ข้อมูลถูกต้อง เป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ



(นายรัตนภูมิ โนสุ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

ผู้รายงาน

โครงการประชุมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนาองค์กรสู่ความ เป็นเลิศ ประจำปี ๒๕๖๒

กิจกรรมหลัก

ดำเนินการจัดประชุมผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด และผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ ดังนี้

๑.๑	ผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน	๘๘ คน
๑.๒	ผู้บริหาร สพป.เชียงใหม่ เขต ๑	จำนวน	๑๑ คน
๑.๓	บุคลากร สพป.เชียงใหม่ เขต ๑	จำนวน	๗๐ คน
	รวม	จำนวน	๑๖๘ คน

ผลการดำเนินงาน

๑. ผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและบุคลากร สามารถดำเนินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและบุคลากร ได้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่จะนำไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน



โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรมหลัก

ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา

ผลการดำเนินงาน

ตลอดปีงบประมาณ 2562 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1,422 คน ได้เข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานต่างๆ ดังนี้

-ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนการทดลองใช้แนวทางการวัดแ่วผู้มีความสามารถพิเศษระดับประถมศึกษา โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน และจัดทำเครื่องมือวัดแ่วผู้มีความสามารถพิเศษ ด้วยระบบ

อิเล็กทรอนิกส์

-การพัฒนาบุคลากรมอนเทซอริระดับการนิเทศ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน สำหรับผู้เรียนหลักสูตรการพัฒนาชำนาญการ วิทยากรมอนเทซอริสากล

-ประชุมเชิงปฏิบัติการ กำหนดแนวคิด จุดเน้น คำอธิบายรายวิชา ตัวอย่างโครงสร้างรายวิชา การจัดการเรียนรู้สาระพุทธศาสนา ที่มีสติและสมาธิเป็นฐาน

-การอบรมเชิงปฏิบัติการแนวทางการดำเนินงานสนองพระราชดำริ โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช อันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (อพ.สธ.)

-เสริมสร้างประสิทธิภาพให้กับโครงการเพชรในตม” ปี 2562

-การออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อรองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

-วิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Research and Innovation for Sustainability Development)

-ฝึกอบรมวิชาชีพ “สาขาการบำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศ(แอร์) และการล้างแอร์” (รุ่นที่1)

-อบรมครูในโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นระยะการเข้าสู่วิชาชีพ (Induction Period) ของเครือข่ายภาคเหนือตอนบน(รอบที่๒)

-อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การจัดทำห้องสมุดมีชีวิตรูปแบบตู้คอนเทนเนอร์มอบให้โรงเรียนเพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เนื่องในโอกาสฉลองพระชนมายุ 5 รอบ 2 เมษายน 2558

-ฝึกอบรมโครงการจิตอาสา “หลักสูตรหลักประจำ” รุ่นที่ ๒/๖๑ “เป็นเบา เป็น แม่พิมพ์” ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

-อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพแกนนำครูระดับประถมศึกษา เพื่อป้องกันนักสูบ นักดื่มหน้าใหม่

-ฝึกอบรมหลักสูตร “ครูผู้สอนวิชาสหกรณ์” ของศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ 9 จังหวัด
เชียงใหม่

-อบรมพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนดนตรีไทย ประจำปี พ.ศ.2562

-ประชุมเชิงปฏิบัติการโครงการโรงเรียนพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง(sQip)

-อบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคคลเป็นวิทยากรต้นแบบ (การอบรมวิทยากรชุดขุนด่านปรองดอง
สมานฉันท์เพื่อการปฏิรูปภาค 3) “โครงการสร้างเสริมกลุ่มมวลชนเป็นจิตอาสาสร้างสามัคคีปรองดอง”

-การอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนกลุ่มพิเศษ ในกลุ่มโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ในพระบรมราชูปถัมภ์ โรงเรียนที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ในพระบรม
ราชูปถัมภ์

