



รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

เอกสารรายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของกลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามขอบข่าย/ภารกิจของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย งานธุรการ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง กลุ่มงานสรรหาและโยกย้าย กลุ่มงานสวัสดิการและขวัญกำลังใจ และทะเบียนประวัติ และกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร ส่งเสริม และยกย่องเชิดชูเกียรติ

รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยได้รับคำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และความดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาทุกระดับ กลุ่มบริหารงาน บุคคล ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน ที่ส่งเสริม สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี หวังว่าเอกสารนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และพัฒนาหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ของกลุ่มบริหารงานบุคคล

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

ส่วนที่ 1	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1
ส่วนที่ 2	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	4
ส่วนที่ 3	ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	13
	1. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู	
	2. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จ	
	3. จุดที่ควรพัฒนา	
	4. ข้อเสนอแนะ	
ภาคผนวก		
	- คำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล	ก
	-นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด	ข
	- คณะผู้จัดทำ	ค

ส่วนที่ 1

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 9 (1) ก่อนจะดำเนินการ ตามภารกิจใดส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการไว้เป็นการล่วงหน้า และมาตรา 16 วรรคแรก ในแต่ละ ปีงบประมาณให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยให้ระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับนโยบายการ ปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งประมาณการรายได้ รายจ่าย และ ทรัพยากรที่จะต้องใช้

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ดังนี้

วิสัยทัศน์

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาได้มาตรฐาน พัฒนาการสู่สากล นักเรียนมีความรู้คู่คุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา
2. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
3. มุ่งความเป็นเลิศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
4. ปรับปรุงระบบบริหารจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร
5. เพิ่มความคล่องตัวในการรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษา และสร้างเสริมธรรมาภิบาล

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด มีแนวทางในการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการวางแผนกำลังคน 2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 4. ด้านบำเหน็จ

ความชอบและ ทะเบียนประวัติ 5. ด้านการพัฒนาบุคลากร 6. ด้านการสร้างเสริมขวัญกำลังใจและยก
ย่องเชิดชูเกียรติ ดังนี้

1. ด้านการวางแผนกำลังคน

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน ในสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้
เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จัดทำแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และคาดคะเนเกี่ยวกับความ
ต้องการอัตรากำลัง เพื่อจะได้มีการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน และใช้
ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษา เพื่อให้ การบริหารอัตรากำลัง
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ถูกต้องและโปร่งใส เป็นไปตามกฎหมาย
ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด แก่สถานศึกษา

1.3 จัดทำปริมาณงานของสถานศึกษาเพื่อประกอบการวางแผนอัตรากำลังครูของ
สถานศึกษา

1.4 จัดทำมาตรฐานวิชาเอกที่มีและควรมีในสถานศึกษา

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจาก
ราชการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และอัตราจ้างให้ทันต่อการ
เปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

2.2 จัดทำมาตรการการป้องกันการทุจริตในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

3.1 การประเมินผลการปฏิบัติราชการดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบ
เดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพให้ความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีการควบคุม
กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการ ข้อบังคับ จรรยาบรรณวิชาชีพด้วยความเรียบร้อย
ถูกต้อง ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและ
บุคลากร ทางการศึกษาในสังกัด

3.2 ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และ วิธีการ ที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยมีคณะกรรมการพิจารณา ดำเนินการด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมและปฏิบัติ ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

4. ด้านบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

4.1 จัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/ การ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ/ค่าตอบแทนพนักงานราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด อย่าง เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นการบริหารผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบและ พันธกิจขององค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

4.2 จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ตลอดจนบันทึกการเปลี่ยนแปลงข้อมูลในทะเบียนประวัติ ข้อมูลพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ

4.3 ดำเนินงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการในสังกัด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

5. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด ดำเนินการวางแผนบุคลากรเตรียมความพร้อมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะและ สมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของ โรงเรียน เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด

5.2 นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานพัฒนา บุคคล (Human Resource Management System : HRMS)

6. ด้านการสร้างเสริมขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด ดำเนินการสร้างเสริมขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

6.1 จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกบุคลากรที่ผลงานดีเด่น เพื่อเสริมสร้างความรัก ผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด

6.2 ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ส่วนที่ 2

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

.....

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1. กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
1.การจัดทำแผน อัตรากำลังบุคลากรเพื่อ ใช้เป็นข้อมูลในการ วางแผนอัตรากำลังคน ในสถานศึกษา	- ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา สังกัด	เชิงปริมาณ - ร้อยละ100 ของ ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา มี ข้อมูลในการ วางแผน อัตรากำลังคนใน สถานศึกษา เชิงคุณภาพ - สามารถ วางแผน อัตรากำลัง สำหรับ ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาเป็นประโยชน์ ที่นำไปใช้ใน เรื่องการ บริหารงาน บุคคล	- มีฐานข้อมูล ของ สามารถ นำไปใช้ประโยชน์ ในการ วางแผน ตรงตามความ ต้องการของ หน่วยงาน ทำ ให้ประหยัด งบประมาณและ ได้ บุคลากรที่มี คุณภาพ

<p>2. ข้อมูล สารสนเทศ บุคลากร ในสังกัด รายบุคคล ราย อาทิข้อมูล บุคลากร ครู นักเรียน ข้อมูลการ เกษียณอายุ ราชการ ข้อมูลความ ต้องการครู</p>	<p>- ข้าราชการครู และ บุคลากร ทางการศึกษา - หน่วยงานที่ ประสานขอ ข้อมูล</p>	<p>เชิงปริมาณ - ร้อยละ100 ของ สถานศึกษา มีข้อมูลใน การวางแผนอัตรา กำลังคนในสถานศึกษา เชิงคุณภาพ - มีฐานข้อมูลในการ วางแผนกำหนดจำนวน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ได้ อย่างเหมาะสม</p>	<p>- นำไปใช้วางแผน กำหนดจำนวน ข้าราชการครูและ บุคลากร ทางการศึกษา ได้อย่าง เหมาะสม สอดคล้องกับ ปริมาณ งานที่ แท้จริง</p>
<p>3. งานดำเนินการให้ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษามี หรือเลื่อนวิทยฐานะ ทุก สายงาน วิทยฐานะชำนาญ การ วิทยฐานะชำนาญการ พิเศษ วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ</p>	<p>- ข้าราชการครู และ บุคลากร ทางการศึกษา</p>	<p>เชิงปริมาณ - ผู้ยื่นคำร้องขอมีและ เลื่อนวิทยฐานะ 3 ราย เชิงคุณภาพ -ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา มี ความรู้ ความสามารถ สามารถ นำความรู้ไป พัฒนางานและยื่นขอมีและ เลื่อน วิทยฐานะที่สูงขึ้น</p>	<p>ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา ในสังกัดมี และเลื่อนวิทย ฐานะที่สูงขึ้น</p>

2. กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>1. ขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์</p>	<p>- ข้าราชการครู ในสังกัด</p>	<p>เชิงปริมาณ ข้าราชการครู ขอ พระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ จำนวน 10 ราย</p> <p>เชิงคุณภาพ ร้อยละ 90 ข้าราชการ ครูที่ ขอรับ เครื่องราชอิสริยา ภรณ์ ได้รับ เครื่องราชอิ สรียาภรณ์ ตามที่ยื่นคำ ขอไว้</p>	<p>- มีผู้ขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ จำนวน 10 รายแยกเป็น</p> <p>1.ระดับชั้นสายสะพาย</p> <p>-</p> <p>ประถมาภรณ์มงกุฎไทย (ป.ม.) จำนวน - ราย</p> <p>2.ระดับชั้นต่ำกว่าสายสะพาย</p> <p>-ทวีติยาภรณ์ช้างเผือก (ท.ช.) จำนวน 5 ราย</p> <p>-ทวีติยาภรณ์มงกุฎไทย (ท.ม.) จำนวน 5 ราย</p> <p>-ตริตาภรณ์มงกุฎไทย (ต.ม.) จำนวน - ราย</p> <p>-จัตุมหาภรณ์มงกุฎไทย (จ.ม.) จำนวน - ราย</p> <p>เหรียญจักรพรรดิมาลา จำนวน - ราย</p>

<p>2. ขออนุญาตรับรอง ความประพฤติ</p>	<p>ข้าราชการครู ในสังกัด</p>	<p>เชิงปริมาณ มีผู้ขออนุญาตรับรอง ความประพฤติ จำนวน 1 ราย</p> <p>เชิงคุณภาพ ร้อยละ 100 ของผู้ขอ ขออนุญาตรับรองความ ประพฤติ ได้รับการ รับรองทุกราย</p>	<p>มีผู้ขออนุญาตรับรอง ความประพฤติ จำนวน 1 ราย</p>
<p>3. ขอลาอุปสมบท</p>	<p>ข้าราชการครู ในสังกัด</p>	<p>เชิงปริมาณ ไม่มีผู้ขอลา อุปสมบท เชิงคุณภาพ ผู้ขอลาอุปสมบท ได้นับ การอนุญาตให้ลา อุปสมบท</p>	<p>ไม่มีผู้ขอลาอุปสมบท</p>
<p>4. ขอยกเว้นไม่เข้า รับการ ตรวจสอบเลือก ทหาร</p>	<p>- ข้าราชการครู ในสังกัด</p>	<p>เชิงปริมาณ ข้าราชการครูและ พนักงานราชการ ขอ ยกเว้นไม่เข้ารับการ ตรวจสอบเลือกทหาร จำนวน - ราย</p> <p>เชิงคุณภาพ ร้อยละ 100 ข้าราชการ ครู และพนักงานราชการ ที่ ขอยกเว้นไม่เข้ารับการ ตรวจสอบเลือกทหาร ได้รับ การยกเว้นไม่เข้ารับการ ตรวจสอบเลือกทหาร</p>	<p>- มีผู้ขอยกเว้นไม่เข้ารับ การตรวจสอบเลือกทหาร จำนวน - ราย</p>

<p>5. ขออนุญาตไป ต่างประเทศ</p>	<p>-ข้าราชการ ครูในสังกัด - ลูกจ้างประจำ -พนักงาน ราชการ</p>	<p>เชิงปริมาณ ข้าราชการครูขออนุญาต ไปต่างประเทศ จำนวน 2 ราย</p> <p>เชิงคุณภาพ ร้อยละ 100 ของ ข้าราชการที่ขออนุญาต ไป ต่างประเทศให้บริการ อนุญาตทุกราย</p>	<p>มีผู้ขออนุญาตไป ต่างประเทศ จำนวน 2 ราย</p>
<p>6. การเลื่อน เงินเดือน ข้าราชการครู และ บุคลากร ทางการศึกษา</p>	<p>ข้าราชการครู ในสังกัด</p>	<p>เชิงปริมาณ ร้อยละ 100 ได้รับการ เลื่อนเงินเดือน</p> <p>เชิงคุณภาพ ร้อยละ 90 ของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พึงพอใจกับการได้เลื่อน เงินเดือน</p>	<p>มีข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ได้รับการเลื่อน เงินเดือน จำนวน (1) ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2565) จำนวน 43 ราย</p>
			<p>2) ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2565) จำนวน 2,441 ราย</p>

<p>7. การเลื่อนชั้น ค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ</p>	<p>ลูกจ้างประจำ ในสังกัด</p>	<p>เชิงปริมาณ ร้อยละ 100 ของ ลูกจ้างประจำได้เลื่อนชั้น ค่าจ้าง</p> <p>เชิงคุณภาพ ร้อยละ 90 ของ ลูกจ้างประจำ มีความพึง พอใจกับค่าจ้างที่ได้รับ</p>	<p>มีลูกจ้างประจำได้รับการ เลื่อนชั้นค่าจ้าง จำนวน</p> <p>1) ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2565) จำนวน 10 ราย</p> <p>2) ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2565) จำนวน 10 ราย</p>
<p>8. การเลื่อน ค่าตอบแทน พนักงาน ราชการ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565</p>	<p>พนักงาน ราชการใน สังกัด</p>	<p>เชิงปริมาณ ร้อยละ 100 ของ พนักงานราชการได้รับ การเลื่อนค่าตอบแทน</p> <p>เชิงคุณภาพ ร้อยละ 90 ของพนักงาน ราชการพึงพอใจกับ ค่าตอบแทนที่ได้รับ</p>	<p>มีพนักงานราชการได้ เลื่อนค่าตอบแทน จำนวน - ราย</p>

ส่วนที่ 3

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารอัตรากำลัง

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ดสามารถบริหารอัตรากำลังโดยการเกลี่ยอัตรากำลัง จัดสรรอัตรากำลังชั่วคราว ที่มีปัญหาการขาดแคลนได้ ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ ปัญหาอุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

1. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู

1. แนวปฏิบัติการบริหารบรรจุครูใหม่ไม่ได้ทันทีที่ว่างลง มีกระบวนการตามข้อกำหนดทำให้โรงเรียน ขาดแคลนครูช่วงรอยต่อในระยะเวลาานาน
2. การรับย้ายมีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอนทำให้ใช้เวลานาน เนื่องจากต้องพิจารณา ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดอย่างเคร่งครัด โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้
3. ครูบรรจุใหม่ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน เป็นครูที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด เมื่อมีคุณสมบัติการย้าย จึงขอย้ายกลับภูมิลำเนา
4. ผลกระทบจากเกณฑ์การคำนวณอัตรากำลังครูในสถานศึกษา ที่ ก.ค.ศ. กำหนดใหม่ เริ่มใช้ปีงบประมาณ 2564 ทำให้อัตรากำลังครูในสถานศึกษา ส่วนมากมีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ในขณะที่สภาพปัจจุบันโรงเรียนขนาดเล็กมีครูสอนไม่ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ อัตรากำลังครูเกินเกณฑ์แต่ขาดแคลนวิชาเอก
5. ผลกระทบจากมาตรการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ และนโยบายของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการจัดทำฐานข้อมูลด้านอัตรากำลังคนภาครัฐ ทำให้การบรรจุอัตราทดแทนกรณีเกษียณอายุราชการไม่ต่อเนื่อง
6. นโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญอัตรากำลังข้าราชการ โดยการตรึงอัตรากำลังจำนวนข้าราชการที่มีอยู่ในปัจจุบันไว้ไม่ให้มีการเพิ่มอัตรากำลังใหม่ ทำให้ไม่สามารถขอเพิ่มอัตรากำลังตามจำนวนที่ขาดแคลนได้
7. ตำแหน่งข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2) ถูกจำกัดให้ใช้ได้ไม่เกินร้อยละ 70 ของตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง จึงทำ

ให้เกิดความขาดแคลนบุคลากร ซึ่งในปัจจุบันเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการศึกษา ด้านบริหารงานบุคคล บุคลากรมีภาระงานมากขึ้น แต่มีจำนวนบุคลากรน้อยลง

2. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.1 นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

2.2 ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น

2.3 กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

2.4 โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนมากเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร การคมนาคมไม่สะดวก

2.5 โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ส่วนมากเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองและชุมชนใหญ่ มีความสะดวกสบาย จึงไม่มีผู้ประสงค์ขอย้ายออก

2.6 การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูฯ โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ทั้งกรณีตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีคนครอง ดำเนินการได้น้อยมาก เนื่องจากมีตำแหน่งว่างน้อยและผู้ประสงค์ขอย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน มีน้อยมาก

2.7 โรงเรียนได้ครูสาขาวิชาเอกไม่ตรงตามความต้องการ และความขาดแคลน

2.8 โรงเรียนที่มีครูสาขาวิชาเอกเกินความต้องการของโรงเรียนไม่ยื่นคำร้องขอย้าย

2.9 การรับย้าย/รับโอนในบางตำแหน่ง ก.ค.ศ. ยังไม่มีการมอบอำนาจให้ดำเนินการได้เอง จะต้องส่งเรื่องให้ ก.ค.ศ. พิจารณาอนุมัติ

2.10 การเกลี้ยอัตรากำลังในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองไม่ได้เนื่องจากไม่มีคนประสงค์ขอย้ายออก จะต้องรอจนกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะสามารถเกลี้ยได้

3. จุดที่ควรพัฒนา

3.1 ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำไปแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู ให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

3.2 พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

3.3 ปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยู่ยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการบริหารงานบุคคล ให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ข้อเสนอแนะ

4.1. บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครู เกินเกณฑ์ ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์และครูต่ำกว่า เกณฑ์ น้อยกว่าไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนมากกว่า เพื่อให้ โรงเรียนต่างๆ มีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกัน โดยใช้มาตรการ ดังนี้

1.1 เกลี้ยอัตรากำลังครูกรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ทั้งนี้ที่มี ตำแหน่งว่าง โดยจะตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลน อัตรากำลังมากที่สุดเป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ ปลอดภัย และ ครูภายในไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่ โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

1.2 เกลี้ยอัตรากำลังครูกรณีที่มีคนครอง

1.2.1 ข้าราชการครูในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตรา เงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามความประสงค์ของตนเองโดยใช้ มาตรการจูงใจ เช่น ได้รับสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน

1.2.2 ข้าราชการครูจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา ที่มาช่วยราชการ หากโรงเรียนต้น สังกัด มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จะดำเนินการเสนอขออนุมัติหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัดโอน ตำแหน่งและอัตรา เงินเดือนตามตัวมากำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์

4.2. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบ ปัญหา ความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ ในพื้นที่ ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

4.3. ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัดที่มีร้อย ละ ความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากมากไปหาน้อย

4.4. คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี เพื่อบรรจุและแต่งตั้ง
เข้า รัับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

4.5. สนับสนุนและสงวนอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ และจากการลาออกตามโครงการ
เกษียณอายุก่อนกำหนดไว้ เพื่อบรรจุครูพันธุ์ใหม่ หลักสูตร 5 ปี หรือนักเรียนทุนโครงการต่างๆ

4.6. กำหนดให้มีครูผู้สอนที่จบสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน คือ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และ
ภาษาไทย ให้มีอยู่ในโรงเรียนทุกโรงเรียน

4.7. พัฒนาครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์
ทางการ เรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น