

# กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา



## รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

## คำนำ

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อแสดงผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ฉบับนี้ จะเป็นข้อมูลในการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

กลุ่มบริหารงานบุคคล  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

## สารบัญ

หน้า

๑. ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา	๑ - ๙
๒. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล	๑๐ - ๑๑
๓. ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒
๔. ข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒

## ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

#### สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ หลักนิติธรรม (The Rule of Law) , หลักคุณธรรม (Morality) , หลักความโปร่งใส (Accountability) , หลักการมีส่วนร่วม (Participation) , หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) และหลักความคุ้มค่า (Cost - Effectiveness or Economy) และดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ บทบาทภารกิจด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

นโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ได้กำหนดนโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการปฏิบัติตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา และสถานศึกษาในสังกัด ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังคนและบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา และสถานศึกษาในสังกัด	๑. มีการกำหนดนโยบายการดำเนินงานร่วมกัน ในรูปคณะกรรมการ ๒. มีการปรับแผนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องเหมาะสมตามสถานการณ์ โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ๓. นำข้อมูลนักเรียนในระบบ DMC (DATA MANAGEMENT CENTER) ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ มาจัดชั้นเรียนตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อกำหนดอัตรากำลังในสถานศึกษา ๔. กำหนดความต้องการรายวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูล โดยนำระบบบริหารงานบุคคล (HRMS.OBEC) มาช่วยในการวิเคราะห์และจัดทำรายงานเป็นข้อมูลสารสนเทศ และจัดทำแผนบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลัง

นโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ
	<p>โดยกำหนดให้มีการดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน</p> <p>๒. การบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด</p> <p>๕. ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังเพื่อดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำ เกณฑ์ทั้งตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีคนครอง (โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) เสนอ กศจ. พะเยา พิจารณาให้ความเห็นชอบการบริหารอัตรากำลัง</p> <p>๖. มีการตรวจสอบ และจัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และสามารถตรวจสอบความเคลื่อนไหวของข้อมูลอัตรากำลังได้ที่ฐานข้อมูลกลางของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยนำระบบบริหารงานบุคคล (HRMS.OBEC) มาช่วยในการดำเนินงาน</p> <p>๗. ดำเนินการต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวทุกโครงการ ที่ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับ “ดี” ทุกราย ตามที่ได้รับจัดสรรอัตรา/งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p>

นโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ
<p>๒. นโยบายการสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>๑. จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้าง เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน</p> <p>๒. ดำเนินการสรรหา โดยปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด ในรูปคณะกรรมการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๓. ประกาศ ประชาสัมพันธ์ ให้ผู้มีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ได้รับทราบข้อมูลและเสนอเอกสารเข้ารับการคัดเลือกตามเกณฑ์ โดยดำเนินการในหลายช่องทาง เช่น ทางเว็บไซต์ หนังสือราชการ ข่าวประชาสัมพันธ์และติดประกาศทั่วไป</p> <p>๔. ดำเนินการในรูปคณะกรรมการ เพื่อให้ได้ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามประกาศหลักเกณฑ์ และการดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์ยุติธรรม</p>	<p>๑. ได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานราชการ ตามที่ สพฐ. ได้อนุมัติจัดสรรตำแหน่ง พนักงานราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา</li> <li>- ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา</li> <li>- ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา</li> <li>- ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา</li> <li>- ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา</li> </ul> <p>โดยผลการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามหนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๗/ว ๔๕๖๒ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่องแนวทางการสรรหาและบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว สังกัด สพฐ. พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ได้บุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง มาร่วมงาน ครบทั้ง ๕ อัตรา</p>

นโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ
<p><b>๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร</b></p>	<p>๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับแผนแม่บทการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา</p> <p>๒. จัดทำข้อมูลความต้องการพัฒนา และข้อมูลผู้ผ่านการอบรมพัฒนาตามหลักสูตรที่ดำเนินการ เพื่อเป็นกรอบการพัฒนาบุคลากรในลำดับต่อไป</p> <p>๓. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น ระบบออนไลน์ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เข้ารับการอบรมพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานอื่น</p> <p>๔. ให้มีการประเมินความพึงพอใจต่อดำเนินการอบรมพัฒนาที่หน่วยงานจัดทำขึ้น</p> <p>๕. ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา และในสถานศึกษา ใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) เพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้และเครือข่ายที่ร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุด</p>	<p>๑. มีแผนพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนปฏิบัติการประจำปี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน ๑ โครงการ</p> <p>- โครงการ ส่งเสริมศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา งบประมาณ ๓๐,๐๐๐ บาท ประกอบด้วย ๒ กิจกรรม ดังนี้</p> <p>๑) กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)</p> <p>๒) กิจกรรมส่งเสริมศักยภาพ และยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๒. นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง (ID PLAN SESAPY)</p> <p>๓. จัดอบรมอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด</p> <p>๔. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการโดยการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนการบริหารงานและกิจกรรมในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา (กิจกรรมส่งเสริมศักยภาพและยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)</p>

นโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ
<p>๔. นโยบายด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>กำหนดนโยบายด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาและประเมินสมรรถนะ ผลงาน และความประพฤติ เพื่อคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความเหมาะสมในการเลื่อนระดับตำแหน่ง/เปลี่ยนตำแหน่งใหม่ รวมทั้งสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการเรียนรู้ สามารถทำงานได้หลากหลาย และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการรับหน้าที่ใหม่ ๆ ในอนาคต</p>	<p>๑. มีการเสนอขออนุมัติผลการประเมินการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วย จำนวน ๑๓ ราย ต่อ กศจ.พะเยา และที่ประชุม กศจ.พะเยา มีมติอนุมัติผลการประเมินการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม และแต่งตั้งครูผู้ช่วยดังกล่าวให้เป็นตำแหน่ง ครู</p> <p>๒. คณะกรรมการตรวจคุณสมบัติ ผลการประเมินการขอมติและเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ได้ดำเนินการตรวจคุณสมบัติและได้ดำเนินการจัดส่งเอกสารหลักฐานของผู้มีคุณสมบัติ ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา ดำเนินการต่อไป แบ่งเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขอมติวิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน ๒๒ ราย</li> <li>- ขอลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน ๙๕ ราย</li> </ul> <p>และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยาได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องดังกล่าวตามอำนาจหน้าที่เรียบร้อยแล้ว และเสนอ กศจ.พะเยา พิจารณาอนุมัติ โดย กศจ.พะเยา ได้มีมติอนุมัติตามคำขอและให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน ๒๒ ราย และให้เลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน ๙๕ ราย</p>



นโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ
<p><b>๕. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</b></p>	<p>กำหนดให้มีนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว รวมถึงมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการแก่ผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีการปรับปรุงทัศนและสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในสำนักงานให้มีความร่มรื่น สะอาดสวยงาม จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม มีบรรยากาศที่ดี มีการรักษาความสะอาดทั้งภายในและภายนอกอาคารอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒ จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีอุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องคอมพิวเตอร์ และเครื่องพิมพ์ไว้บริการที่เพียงพอ</p> <p>๓ ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน เช่น แสดงความยินดีกับบุคลากรที่ได้รับการบรรจุ/มีวิทยฐานะ/เลื่อนวิทยฐานะ/เลื่อนระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น</p> <p>๔ จัดให้มีอาหารว่างและเครื่องดื่ม เช่น น้ำดื่ม น้ำชา กาแฟ โอวัลติน อาหารว่าง ไว้บริการผู้มาปฏิบัติงาน และผู้มาติดต่อราชการ</p> <p>๕ จัดให้มี เวร – ยาม ดูแลรักษาสถานที่ราชการทั้งกลางวันและกลางคืน เพื่อเพิ่มความปลอดภัยแก่ชีวิตและทรัพย์สินของผู้มาปฏิบัติราชการ และผู้มาติดต่อราชการ</p>

นโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ
<p>๖. นโยบายการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>๑. เมื่อมีตำแหน่งข้าราชการว่างลงทุกกรณี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ดำเนินการแจ้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา พิจารณาดำเนินการสรรหาโดยวิธีการสอบคัดเลือก/แข่งขัน/ย้าย/โอน</p> <p>๒. ดำเนินการสรรหา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ที่อยู่ในอำนาจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงาน พร้อมประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไป หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร จากผู้มีความรู้ความสามารถ ที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถสรรหาและเลือกสรรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา</p>	<p>สพฐ. ได้แจ้งจัดสรรครุฑของโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา จำนวน ๑๐ อัตรา ซึ่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยาได้แจ้งมีผู้ประสงค์บรรจุเป็นครูผู้ช่วยตามโครงการดังกล่าว จำนวน ๔ ราย และแจ้งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยารับรายงานตัวในวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งในสถานศึกษาในสังกัด ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) โรงเรียนปงรัชดาภิเษก</li> <li>๒) โรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม</li> <li>๓) โรงเรียนแม่ใจวิทยาคม</li> <li>๔) โรงเรียนพญาลอวิทยาคม</li> </ol>

นโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ
<p><b>๗. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b></p>	<p>กำหนดนโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน การประเมินต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคลากรในสังกัดทุกคนให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เลื่อนขั้นค่าจ้าง เลื่อนค่าตอบแทน และต่อสัญญาจ้าง ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้</p>	<p>๑.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามผลการพิจารณาด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบได้ ดังนี้</p> <p>๑) การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พิจารณาให้เลื่อนเงินเดือน จำนวน ๘๕๗ ราย</li> <li>- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พิจารณาไม่ให้เลื่อนเงินเดือน จำนวน ๓ ราย ตามกฎ กคศ.</li> <li>- ลูกจ้างประจำได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน ๒๓ ราย</li> </ul> <p>๒) การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พิจารณาให้เลื่อนเงินเดือน จำนวน ๘๕๙ ราย</li> <li>- ลูกจ้างประจำได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน ๒๓ ราย</li> </ul>

นโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ
<p>๘. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย</p>	<p>๑. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยต่อตนเอง โดยสร้างความตระหนักถึง ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ การประหยัด และเก็บออม การรักษาระเบียบวินัย และเคารพกฎหมาย การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน การมีความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์</p> <p>๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ต่อหน่วยงาน และผู้ร่วมงาน ได้แก่ การมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวดเร็ว ขยัน ถูกต้อง ตรงต่อเวลา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ ดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างคุ้มค่า ใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างประหยัด และที่สำคัญพึงละเว้นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ</p> <p>๓. ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัยต่อผู้มาใช้บริการ ได้แก่ การให้ความเป็นธรรมต่อผู้มารับบริการด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ สุภาพ อ่อนโยน ประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือและยอมรับแก่บุคคลทั่วไป ให้ข่าวสาร ให้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ทันเหตุการณ์ ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง และที่สำคัญคือละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด</p>	<p>มีการดำเนินงานตามโครงการเขตพื้นที่การศึกษาสุจริต เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณลักษณะสำคัญ ๕ ประการ อันได้แก่ มีทักษะกระบวนการคิด มีวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต อยู่อย่างพอเพียง และมีจิตสาธารณะ</p>

## สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

## ๑. ข้อมูลอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	อำเภอ	ขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์ การย้ายของ สพฐ.	จำนวนนักเรียน	จำนวนห้อง	ผอ. มีตัวจริง (คนครอง)	รอง ผอ. มีตัวจริง (คนครอง)	ครู มีตัวจริง (คนครอง)	รวม มีตัวจริง (คนครอง)
1	พะเยาพิทยาคม	เมืองพะเยา	ขนาดใหญ่พิเศษ	3442	102	1	4	166	171
2	พ่อกวีนวิทยาคม	เมืองพะเยา	ขนาดกลาง	535	18	1	1	35	37
3	พะเยาประชาสามัคคี	เมืองพะเยา	ขนาดกลาง	196	6	0	1	12	13
4	จุนวิทยาคม	จุน	ขนาดใหญ่	999	30	1	2	49	52
5	พญาลอวิทยาคม	จุน	ขนาดกลาง	297	11	1	1	18	20
6	เชียงคำวิทยาคม	เชียงคำ	ขนาดใหญ่พิเศษ	2622	75	1	4	129	134
7	ฝายกววิทยาคม	เชียงคำ	ขนาดกลาง	563	17	1	1	34	36
8	เชียงม่วนวิทยาคม	เชียงม่วน	ขนาดกลาง	547	17	1	1	28	30
9	ดอกคำใต้วิทยาคม	ดอกคำใต้	ขนาดใหญ่	888	28	1	2	44	47
10	ถ้ำปินวิทยาคม	ดอกคำใต้	ขนาดกลาง	433	14	1	1	25	27
11	จำเริญวิทยาคม	ดอกคำใต้	ขนาดกลาง	294	10	1	1	22	24
12	ปงรัตนาภิเษก	ปง	ขนาดกลาง	631	19	1	1	31	33
13	ปงพัฒนาวิทยาคม	ปง	ขนาดกลาง	526	16	0	0	25	25
14	ขุนควรวีวิทยาคม	ปง	ขนาดกลาง	288	11	0	1	17	18
15	แม่ใจวิทยาคม	แม่ใจ	ขนาดใหญ่	824	25	1	2	42	45
16	กุชชวิทยาคม	กุชช	ขนาดใหญ่	810	24	1	2	39	42
17	ดงเจนวิทยาคม	ภูพานยาว	ขนาดกลาง	619	19	1	1	31	33
18	เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์ พะเยา	ภูพานยาว	ขนาดกลาง	242	7	1	2	38	41

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	ผอ. ตาม จ. 18 (บัญชีถือ จ่าย)	รอง ผอ. ตาม จ.18 (บัญชีถือ ถือจ่าย)	ครู ตาม จ.18 (บัญชีถือ จ่าย)	รวม ตาม จ. 18 (บัญชีถือ จ่าย)	ผอ. ตาม จ. 18 (คำนวณ อัตรา)	รอง ผอ. ตาม จ.18 (คำนวณ อัตรา)	ครู ตาม จ.18 (คำนวณ อัตรา)	รวม ตาม จ. 18 (คำนวณ อัตรา)	ผอ. ตาม เกณฑ์ ก.ค.ศ.	รอง ผอ. ตาม เกณฑ์ ก.ค.ศ.	ครู ตาม เกณฑ์ ก.ค.ศ.	รวม ตาม เกณฑ์ ก.ค.ศ.
1	พะเยาพิทยาคม	1	4	170	175	1	4	170	175	1	4	166	171
2	พ่อกวีนวิทยาคม	1	1	39	41	1	1	39	41	1	1	29	31
3	พะเยาประชาสามัคคี	1	1	14	16	1	1	14	16	1	1	10	12
4	จุนวิทยาคม	1	2	49	52	1	2	49	52	1	2	49	52
5	พญาลอวิทยาคม	1	1	22	24	1	1	22	24	1	1	18	20
6	เชียงคำวิทยาคม	1	4	136	141	1	4	136	141	1	4	122	127
7	ฝายกววิทยาคม	1	2	37	40	1	2	37	40	1	1	28	30
8	เชียงม่วนวิทยาคม	1	1	30	32	1	1	30	32	1	1	28	30
9	ดอกคำใต้วิทยาคม	1	2	47	50	1	2	47	50	1	2	46	49
10	ถ้ำปินวิทยาคม	1	1	28	30	1	1	28	30	1	1	23	25
11	จำเริญวิทยาคม	1	1	23	25	1	1	23	25	1	1	16	18
12	ปงรัตนาภิเษก	1	1	34	36	1	1	34	36	1	1	31	33
13	ปงพัฒนาวิทยาคม	1	1	32	34	1	1	32	34	1	1	26	28
14	ขุนควรวีวิทยาคม	1	1	19	21	1	1	19	21	1	1	18	20
15	แม่ใจวิทยาคม	1	2	45	48	1	2	45	48	1	2	41	44
16	กุชชวิทยาคม	1	2	42	45	1	2	42	45	1	2	39	42
17	ดงเจนวิทยาคม	1	1	32	34	1	1	32	34	1	1	31	33
18	เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์ พะเยา	1	3	44	48	1	3	44	48	1	1	12	14

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	ผอ. - ขาด, + เกิน	รอง ผอ. - ขาด, +เกิน	ครู - ขาด, + เกิน	รวม - ขาด, +เกิน	ครู - ขาด,+ เกิน ร้อยละ	ครู สภภาพ อัตรากำลัง หลังเกษียณ	รวม สภภาพ อัตรากำลัง หลังเกษียณ	ครู - ขาด,+ เกิน ร้อยละ	ครูไปช่วย ราชการ	ครูมาช่วย ราชการ	พรก. (ครูผู้สอน)	อัตราจ้าง (ครูผู้สอน)
1	พะเยาพิทยาคม	0	0	4	4	2.41	4	4	2.41	2	3	7	2
2	พ่อกวีนวิทยาคม	0	0	10	10	34.48	10	10	34.48	0	0	2	1
3	พะเยาประสานวิทย์	0	0	4	4	40	4	4	40	0	1	0	1
4	จุนวิทยาคม	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0
5	พญาอววิทยาคม	0	0	4	4	22.22	4	4	22.22	1	0	3	3
6	เชียงคำวิทยาคม	0	0	14	14	11.48	14	14	11.48	1	1	2	1
7	ฝายกววิทยาคม	0	1	9	10	32.14	9	10	32.14	0	0	3	1
8	เชียงม่วนวิทยาคม	0	0	2	2	7.14	2	2	7.14	2	0	3	1
9	ดอกคำใต้วิทยาคม	0	0	1	1	2.17	1	1	2.17	0	0	4	2
10	ถ้ำปินวิทยาคม	0	0	5	5	21.74	5	5	21.74	1	0	1	0
11	จำเริญวิทยาคม	0	0	7	7	43.75	7	7	43.75	0	0	3	1
12	ปงรัตนาภิเษก	0	0	3	3	9.68	3	3	9.68	0	1	5	0
13	ปงพัฒน์วิทยาคม	0	0	6	6	23.08	6	6	23.08	0	0	3	0
14	ขุนควรววิทยาคม	0	0	1	1	5.56	1	1	5.56	0	0	4	1
15	แม่ใจวิทยาคม	0	0	4	4	9.76	4	4	9.76	0	0	5	2
16	กุซางวิทยาคม	0	0	3	3	7.69	3	3	7.69	0	0	1	2
17	ดงเจนวิทยาคม	0	0	1	1	3.23	1	1	3.23	0	0	2	3
18	เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์ พะเยา	0	2	32	34	266.67	32	34	266.67	0	0	3	3

๒. จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ และให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู (คศ.๑) จำนวน ๑๓ ราย

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.๒) จำนวน ๒๒ ราย

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (คศ.๓) จำนวน ๙๕ ราย

### ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ต้องอาศัยระเบียบ กฎหมาย แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เป็นกรอบการดำเนินงาน ทำให้บางครั้งต้องใช้ระยะเวลาปฏิบัติที่ยาวนาน เนื่องจาก ต้องมีการประสาน การดำเนินงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการตอบข้อซักถามต่างๆ จากหน่วยงานต้นสังกัด
๒. การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความรู้ ความชำนาญแตกต่างกัน ความเข้าใจกรอบแนวทางปฏิบัติ ยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน ส่งผลให้การปฏิบัติงาน มีความล่าช้าไม่เป็นไปตามกำหนดเวลา
๓. ปัญหาด้านการสั่งการให้ทราบ หรือถือปฏิบัติมีความซ้ำซ้อน ทำให้อาจเกิดความสับสนหรือเพิ่มภาระงาน
๔. โครงสร้างของหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ แต่ละส่วนราชการไม่ได้ขึ้นตรงต่อกันส่งผลให้ การปฏิบัติงานไม่ราบรื่น เพราะแต่ละส่วนราชการต้องถือตามแนวปฏิบัติของแต่ละส่วนราชการ
๕. การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ยังไม่ครอบคลุมและไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ทำให้เกิดความ ล่าช้าในการดำเนินงาน และเกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน
๖. ด้านข้อมูลสารสนเทศ แต่ละส่วนราชการมีข้อมูลที่ไม่ตรงกัน ทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินงาน ต้องมีการทบทวนข้อมูลสารสนเทศ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า

### ข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรศึกษาระเบียบ กฎหมาย แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ง่าย และสะดวก ในด้านการประสานหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน เพื่อสร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มงานและกลุ่มงานต่างๆในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเชื่อมโยงข้อมูล และลดขั้นตอนการดำเนินการที่ไม่จำเป็น
๓. จัดทำคู่มือการดำเนินการของแต่ละกลุ่มงานเผยแพร่ให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเข้าถึง และศึกษาขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการ รวมทั้งจัดให้มีการทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานอย่างน้อย ปีงบประมาณละหนึ่งครั้ง เพื่อประเมินปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการตามคู่มือตลอดระยะเวลาหนึ่ง ปีงบประมาณที่ผ่าน
๔. โครงสร้างของหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ แต่ละส่วนราชการไม่ได้ขึ้นตรงต่อกันส่งผลให้ การปฏิบัติงานไม่ราบรื่น เพราะแต่ละส่วนราชการต้องถือตามแนวปฏิบัติของแต่ละส่วนราชการ ควรจัดให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประสานงานกับผู้รับผิดชอบงานโดยตรงเพื่อให้สะดวกในการประสานและทำความเข้าใจในการดำเนินการตามแนวปฏิบัติของแต่ละส่วนราชการ
๕. ควรมีการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายและครอบคลุมภารกิจงานทุกด้าน พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สามารถใช้งานได้อย่างรวดเร็วทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
๖. ควรมีการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน และนำเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัยเพื่อให้ง่าย ต่อการนำข้อมูลไปใช้