



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการ  
บริหารทรัพยากรบุคคล  
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต ๑ กลุ่มบริหารงานบุคคล โทร. ๑๓  
ที่ วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑

### เรื่องเดิม

ตามที่ สพป.ชุมพร เขต ๑ ได้ดำเนินการประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการบริหารงานบุคคล โดยใช้แนวทางตามประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของ สพป.ชุมพร เขต ๑ นั้น

### ระเบียบ/หลักเกณฑ์

-

### ข้อเท็จจริง

กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการบริหารงานบุคคลตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตามบัญชีรายละเอียดดังแนบ และขอเสนอประกาศ สพป.ชุมพร เขต ๑ เรื่อง นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ สอดคล้องกับการดำเนินประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

### ข้อเสนอแนะ

๑. เพื่อโปรดพิจารณา
๒. แจ้งกลุ่มกลุ่ม/หน่วย ทราบเพื่อถือปฏิบัติ และหากกลุ่ม/หน่วยใดที่เกี่ยวข้อง ขอให้ นำข้อมูลขึ้นเว็บไซต์แล้วเลือกหัวข้อการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบตัวชี้วัดเรื่อง การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

(นางจุฑามาส อ่อนสูง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

  
16 ธค ๖๔

(นายวิมาน ดิทองกลาง)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

- ทอช  
- น.ส.ศร/น.ส.ศร/น.ส.ศร  
ทอช/น.ส.ศร

(นายศักดิ์สิทธิ์ แร่ทอง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

20 ธค 64

| รายงานผลการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) |  |                    |                                  |
|--|--|--------------------|----------------------------------|
| กลุ่มบริหารงานบุคคล  |  |                    |                                  |
| สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑                                      |  |                    |                                  |
| ลำดับที่   | การปฏิบัติงาน<br>(การดำเนินการ)                                      | จำนวน              | หมายเหตุ                         |
| ๑  | จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓          |                    |                                  |
|  | ผู้บริหารสถานศึกษา (จัดสรร ๗ อัตรา ส่งคืน ๓ อัตรา)                   | ๑๐ อัตรา           |                                  |
|  | ครูผู้สอน  | ๔๖ อัตรา           |                                  |
|  | - ตามความสำคัญจำเป็น จำนวน ๑๒ อัตรา                                  |                    |                                  |
|  | - บรรจุนักเรียนทุน โครงการพัฒนาครูท้องถิ่น จำนวน ๑๔ อัตรา            |                    |                                  |
|  | - ส่งคืน สพฐ. เกลี่ย สพท.อื่น จำนวน ๒๐ อัตรา                         |                    |                                  |
| ๒  | ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจาก   | ๑๕ อัตรา           |                                  |
|  | โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์                                  |                    |                                  |
|  | - ตำแหน่งครูผู้สอน (ว่าง) จำนวน ๑๐ อัตรา                             |                    |                                  |
|  | - ตำแหน่งครูผู้สอน (มีคนครอง) จำนวน ๕ อัตรา                          |                    |                                  |
| ๓  | เกลี่ยที่เลี้ยงเด็กพิการ นักการภารโรง พนักงานราชการ                  | ๔ อัตรา            |                                  |
| ๔  | วางแผนเพื่อรองรับการบรรจุนักศึกษาทุนโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น | ๑๑ อัตรา           |                                  |
|  | ประจำปี ๒๕๖๔   |                    |                                  |
| ๕  | จัดสรรอัตราพนักงานราชการ   | ๕๓ อัตรา           |                                  |
| ๖  | จัดสรรอัตราที่เลี้ยงเด็กพิการ  | ๓๙ อัตรา           | ส่งคืนอัตราว่างระหว่างปี ๔ อัตรา |
| ๗  | จัดสรรอัตราครูทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน                                   | ๓ อัตรา            |                                  |
| ๘  | จัดสรรผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ   |                    |                                  |
|  | - ครูขาดแคลนชั้นวิฤต   | ๓๙ อัตรา           |                                  |
|  | - บุคลากรปฏิบัติงาน  | ๔ อัตรา            |                                  |
|  | - นักการภารโรง   | ๔๔ อัตรา           | ส่งคืนอัตราว่างระหว่างปี ๒ อัตรา |
|  | - ชุกรการอัตราละ ๑๕,๐๐๐ บาท  | ๕๖ อัตรา           | ส่งคืนอัตราว่างระหว่างปี ๓ อัตรา |
|  | - ชุกรการอัตราละ ๙,๐๐๐ บาท   | ๕๔ อัตรา           | ส่งคืนอัตราว่างระหว่างปี ๙ อัตรา |
| ๙  | บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู        | ๔๖ ราย             |                                  |
| ๑๐   | บรรจุและแต่งตั้งนักศึกษาทุนโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น          | ๕ ราย              |                                  |
|  | เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย |                    |                                  |
| ๑๑   | แต่งตั้งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครู                                  | ๑๑๗ ราย            |                                  |
| ๑๒   | ย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน         | ๘๒ ราย             |                                  |
|  | - ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน ๑๗ ราย                       |                    |                                  |
|  | - จากต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน ๑๗ ราย                     |                    |                                  |
|  | - ไปต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน ๔๘ ราย                      |                    |                                  |
| ๑๓   | ข้าราชการครูช่วยราชการ   | ๖ ราย              |                                  |
| ๑๔   | ข้าราชการครูขอลาออกราชการ  | ๖ ราย              |                                  |
| ๑๕   | คัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นลูกจ้างชั่วคราว                                | ๑ ราย              |                                  |
| ๑๖   | ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ค.(๒) ช่วยราชการ     | ๑ ราย              |                                  |
| ๑๗   | แต่งตั้งข้าราชการครูให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน          | ๓๘ ราย/๑๕ โรงเรียน |                                  |

| ลำดับที่ | การปฏิบัติงาน<br>(การดำเนินการ)                                      | จำนวน              | หมายเหตุ |
|----------|--|--------------------|----------|
| ๑๘       | รับย้าย/รับโอนให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ๓๘ ค(๒)                          | ๔ ราย              |          |
| ๑๙       | คัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง กรณีพิเศษ ตำแหน่งบุคลากร ๓๘ ค (๒) | ๑ ราย              |          |
| ๒๐       | เลื่อนระดับตำแหน่งบุคลากร ๓๘ ค(๒)                                    | ๑ ราย              |          |
| ๒๑       | การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการ            | ๓๕ ราย             |          |
| ๒๒       | การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ       | ๑๒ ราย             |          |
| ๒๓       | จัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ                                   | ๓๑๙ ราย            |          |
|          | - ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๒๘๔ ราย                    |                    |          |
|          | - ข้าราชการบำนาญ จำนวน ๓๕ ราย  |                    |          |
| ๒๔       | การอนุญาตลาภักดิ์/ลาป่วย และไปราชการ ของผู้บริหารสถานศึกษา           | ๖๗ ราย             |          |
| ๒๕       | การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์                              | ๒๐๕ ราย            |          |
| ๒๖       | เลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ    | ๒ ครั้ง/ ๒,๘๗๗ ราย |          |
|          | พร้อมดำเนินการ ในระบบจ่ายตรงเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้างประจำ        |                    |          |
| ๒๗       | เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ   | ๑ ครั้ง/๕๓ ราย     |          |
|          |  |                    |          |

## ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

#### ปัญหาอุปสรรค

๑.๑ มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดค้านอัตรากำลัง ทำให้สถานศึกษาระดับมัธยมได้รับผลกระทบ ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในบางวิชาเอก

๑.๒ สถานการณ์โรคระบาดเชื้อ ไวรัส ๒๐๑๙ ทำให้การสรรหาบุคลากรต้องเลื่อนปฏิทินการดำเนินการ โรงเรียนขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานสอนและบุคลากรตามมาตรฐานวิชาเอก และมีการเปลี่ยนแปลงความต้องการอัตรากำลัง แต่การดำเนินการสรรหายังต้องใช้ข้อมูลเดิม เนื่องจากต้องดำเนินการไปตามระเบียบกฎหมาย

๑.๓ การดำเนินการสรรหาบุคลากรไม่เพียงพอกับความต้องการ เนื่องจากสามารถสรรหาบุคลากรมาได้น้อยกว่าความต้องการ และไม่เพียงพอกับความต้องการในระยะเวลา ๒ ปี

#### ข้อเสนอแนะ

- ปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และมีความยืดหยุ่นในการใช้ระเบียบกฎหมายแต่ต้องยังคงเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- มีการปรับปรุงและวางแผนอัตรากำลังทั้งระยะสั้นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และให้โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถกำหนดวิชาเอกได้ตามบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

## ๒. ด้านการพัฒนา (Development)

### ปัญหาอุปสรรค

บุคลากรมักไม่ได้รับการพัฒนาตามความต้องการ และไม่ตรงกับทักษะที่จำเป็นกับการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะ

ควรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

## ๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

### ปัญหาอุปสรรค

๑. ข้อมูลเพื่อพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรยังไม่ครอบคลุม ยังต้องมีการปรับปรุงเพื่อให้สามารถใช้  
อัตรากำลังที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและสามารถส่งเสริมศักยภาพของบุคคลอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

๒. เมื่อมีการเคลื่อนย้าย หรือการเกษียณอายุราชการ การสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือบุคลากร  
ที่มาทดแทนยังต้องอาศัยระยะเวลาในการพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้

๓. ขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงจะทำให้งานเกิดอุปสรรค  
ความล่าช้า และบางครั้งกระทบถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพขององค์กรในภาพรวม

### ข้อเสนอแนะ

๑. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีฐานข้อมูลของบุคลากรและสามารถ  
ส่งเสริมความก้าวหน้า และพัฒนาบุคคลให้มีความก้าวหน้าตามสายงานอย่างเหมาะสม

๒. มีวิธีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานอย่างหลากหลาย มีการเตรียมและพัฒนาบุคลากรไว้เพื่อให้  
สามารถทดแทนกันได้ หากมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร

๓. วางแผนอัตรากำลังและมีการกำหนดแนวทางในการสรรหา บุคลากรทดแทน และส่งเสริมให้มี  
ความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

## ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Retention)

### ปัญหาอุปสรรค

๑. มีการเปลี่ยนแปลงระบบ และวิธีการทำงานค่อนข้างรวดเร็ว มีปัจจัยแวดล้อมที่ผันผวนและไม่  
เคยมีมาก่อน เช่น สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 การเกิดภาวะสงคราม  
ทำให้บุคลากรต้องปรับตัวและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน

๒. ขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

### ข้อเสนอแนะ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง  
สภาพแวดล้อมการทำงานแบบใหม่

๒. พัฒนาให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศและใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
และประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร