

รายงานผลการปฏิบัติงาน

ประจำปี ๒๕๖๓

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

แนวคิด

บริหารงานบุคคล ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในสังกัด ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้และได้รับการพัฒนา ศักยภาพตามสมรรถนะประจำสายงาน เป็นผู้มีความ มีคุณธรรม มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อขับเคลื่อน และสนับสนุน งานการจัดการศึกษาของหน่วยงานในสังกัด ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลด้วยระบบคุณภาพ

วัตถุประสงค์

- วางแผนและบริหารอัตรากำลัง ได้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด
- วางแผนสรรหา บรรจุแต่งตั้งและโยกย้าย ได้ตรงตามวิชาเอกและความต้องการของโรงเรียน
- ส่งเสริมครูให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น ยกย่องเชิดชูเกียรติ พิจารณำบำเหน็จความชอบเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนได้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ
- จัดทำทะเบียนประวัติให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน พร้อมให้บริการแก่ข้าราชการในสังกัด
- ปฐมนิเทศ ให้ความรู้ และแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแจ้งข้อกฎหมาย สิทธิประโยชน์แก่ข้าราชการที่บรรจุใหม่

ปรัชญา (Philosophy) กลุ่มบริหารงานบุคคล

“ยึดระเบียบนำหน้า พัฒนางานก้าวไกล บริการด้วยใจ โปร่งใสเสมอภาค”

วิสัยทัศน์ (Vision) กลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ต้องพัฒนางานให้ก้าวไกล โดยใช้ระบบเทคโนโลยีให้ทันสมัย ในยุค ๔.๐

ขอบข่าย/ภารกิจ

บริหารงานบุคคล วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ สรรหา บรรจุแต่งตั้ง พิจารณา บำเหน็จความชอบและบัญชีถือจ่าย จัดทำทะเบียนประวัติ พัฒนาคู่มือ และดำเนินงานวินัยและนิติกร

๑. งานธุรการ

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑.ดำเนินการรับเรื่องราวเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารงานบุคคลกร จัดทำทะเบียนหนังสือรับ-ส่งเพื่อนำส่งให้กลุ่มงานต่างๆในกลุ่มบริหารงานบุคคล สพม.นครสวรรค์ นำไปดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบของทางราชการต่อไป	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๔๐๐ เรื่อง
๒.หนังสือรับรองต่าง ๆ	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๕๐ เรื่อง

ผลการพัฒนา (ผลลัพธ์)

- ๑.กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการรับเรื่องและนำไปปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย ถูกต้องและทันตามกำหนดเวลา
- ๒.ผู้ขอรับบริการได้หนังสือรับรองทันตามกำหนดเวลา

จุดเด่น

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ สามารถดำเนินการและปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลาและปฏิทินที่ สพฐ.กำหนด

จุดที่ควรพัฒนา

- ๑.ควรอบรมให้ความรู้ และพัฒนาศักยภาพแก่ผู้ปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.จัดประชุมอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง
- ๒.เผยแพร่และแจ้งเวียนระเบียบและแนวปฏิบัติให้เป็นปัจจุบัน
- ๓.จัดทำปฏิทินการดำเนินงาน
- ๔.จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน

ผลงาน/เอกสาร/หลักฐานอ้างอิง

- ๑.ทะเบียนคุมหนังสือรับ-ส่งราชการ
- ๒.ทะเบียนคุมหนังสือรับรองต่างๆ

๒. งานวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

๒.๑งานวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง

กระบวนการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน โดยจัดทำข้อมูลปริมาณงานและความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓	มีระบบข้อมูลสารสนเทศในด้านอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาคบถ้วนและถูกต้อง เป็นปัจจุบัน พร้อมใช้	มีระบบข้อมูลสารสนเทศในด้านอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้ ๑.ครบถ้วน ๒. ถูกต้อง ๓. เป็นปัจจุบัน ๔. พร้อมใช้งาน
๑.๒ การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ตามสภาพปริมาณงานของสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์แก้ปัญหา การขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนลดลง	มีการกำหนดมาตรการในการแก้ปัญหา การขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา	สถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนลดลง
๑.๓ การบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีปกติ และตามโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓	ได้รับจัดสรรอัตร่าเพื่อรองรับการบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ในโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓ โดยใช้อัตราเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๒๗ อัตรา จังหวัดนครสวรรค์ ๑๔ อัตรา จังหวัดอุทัยธานี ๑๓ อัตรา	สามารถบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓ - จังหวัดนครสวรรค์ ๗ คน - จังหวัดอุทัยธานี ๗ คน รวม ๑๔ ราย

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๑.๔ การบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาทุน โครงการ สควค. ประจำปี ๒๕๖๓ จังหวัดอุทัยธานี ๒ คน จังหวัดนครสวรรค์ ๔ คน</p>	<p>ได้รับจัดสรรอัตราเพื่อรองรับ การบรรจุข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย เพื่อรองรับการบรรจุ ผู้สำเร็จการศึกษาทุนโครงการ สควค. ประจำปี ๒๕๖๓ โดยใช้ อัตราเกษียณอายุราชการของ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๖ อัตรา</p>	<p>สามารถบรรจุผู้สำเร็จ การศึกษาทุนโครงการ สควค. ประจำปี ๒๕๖๓ โดยใช้อัตรา เกษียณอายุราชการของ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๕ ราย จังหวัดอุทัยธานี ๑ คน จังหวัดนครสวรรค์ ๔ คน</p>
<p>๑.๕ การจัดสรรอัตราจ้างครูผู้ทรงคุณค่า แห่งแผ่นดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</p>	<p>สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดสรร อัตราจ้างครูผู้ทรงคุณค่าแห่ง แผ่นดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน อัตรา เพื่อ แก้ปัญหาสถานศึกษาที่ขาด แคลนครู เนื่องจากมีผู้ เกษียณอายุราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ทำให้บาง สถานศึกษาประสบปัญหาขาด แคลนครูผู้สอน</p>	<p>สถานศึกษาได้รับการแก้ไข ปัญหาขาดแคลนครู สามารถ จัดการเรียนการสอนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ จำนวน ๑๗ แห่ง จังหวัดนครสวรรค์ ๑๕ อัตรา จังหวัดอุทัยธานี ๒ อัตรา</p>

๒.๒ งานวิทยฐานะชำนาญการ ว ๑๗

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นตามหลักเกณฑ์ ว๑๗ - นำเสนอผู้อำนวยการเขตพื้นที่ - จัดทำวาระขออนุมัติแต่งตั้งกรรมการประเมินฯ ด้าน ๑ -๓ พร้อมสำเนาหลักฐานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของแต่ละราย - ส่งคำสั่งแต่งตั้งกรรมการประเมินฯ ด้าน ๑-๓ ให้โรงเรียนที่เกี่ยวข้อง - โรงเรียนส่งผลการประเมินฯ ให้สำนักงานเขตพื้นที่ - จัดทำวาระขออนุมัติผลการประเมินฯ ด้าน ๑-๓ พร้อมสำเนาหลักฐานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของแต่ละราย - ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ ให้โรงเรียน และกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง 	ผ่านร้อยละ ๑๐๐	ในช่วงปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ ถึง เดือนกันยายน ๒๕๖๓ มีข้าราชการครูที่ผ่านการประเมินให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน ๗๙ ราย

๒.๓ งาน การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ครูผู้ช่วย

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบข้อมูล หลักฐาน คະแนน ในแต่ละครั้ง ทั้ง ๘ ครั้งให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. - นำสรุปผลคะแนนการประเมินฯ ของครูผู้ช่วย จำนวน ๘ ครั้ง ๒ ปี เข้าวาระเพื่อขออนุมัติผลการประเมินฯ จาก กศจ. พร้อมสำเนาหลักฐานประกอบการพิจารณาของแต่ละราย - ส่งสำเนาคำสั่งฯ ให้โรงเรียน และกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง 	ผ่านร้อยละ ๑๐๐	ในช่วงปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ ถึง เดือนกันยายน ๒๕๖๓ มีข้าราชการครูที่ผ่านการประเมินการพัฒนาอย่างเข้มให้ดำรงตำแหน่งครู จำนวน ๑๓๒ ราย

๒.๔ งาน ขอปรับ/เปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำ

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบข้อมูล หลักฐาน เอกสาร ประกอบการขอปรับ/เปลี่ยนตำแหน่งของ ลูกจ้างประจำ - นำเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อ พิจารณาลงนามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินฯ - ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ลูกจ้างประจำดำรง ตำแหน่งใหม่ - สำเนาคำสั่งพร้อมหลักฐานให้ สพฐ. 	ผ่านร้อยละ ๑๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓ มีลูกจ้างประจำยื่น คำขอปรับ/เปลี่ยนตำแหน่ง ประมาณ จำนวน ๑ ราย

๒.๕ งานวิทยฐานะชำนาญการพิเศษตามหลักเกณฑ์ ว ๑๗ และ ว ๒๑

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑.ตรวจรับเอกสาร ก.ค.ศ.๑/ก.ค.ศ.๒ / ก่อผลงานทางวิชาการ เพื่อตรวจสอบ คุณสมบัติเบื้องต้น	๑.ผ่าน กระบวนการ ประเมิน และ ได้รับทราบ ผล ทุกราย ร้อยละ ๑๐๐	๑.ผู้ขอมีวิทยฐานะ ตาม ว ๑๗ รายใหม่ ปี๒๕๖๓ จำนวน ๗๙ ราย
๒.ตรวจสอบคุณสมบัติและเสนอ ผอ. เขต ว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติในการขอ เลื่อนวิทยฐานะ		๒.อยู่ระหว่างดำเนินการ ตามสถานะ ณ ๓๑ ต.ค.๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓ จำนวน-.... ราย
๓.เสนอ ก.ค.จ. ตั้งกรรมการชุดที่ ๑ ประเมินด้าน ๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประเมินด้าน ๒ ด้านความรู้ ความสามารถสายงานการสอน		๓.อนุมัติคุณสมบัติ จำนวน-..... ราย
๔.แจ้งทางโรงเรียนให้ประเมินด้าน ๑ ด้าน ๒		๔.แต่งตั้งกรรมการด้าน ชุดที่ ๑ จำนวน - ราย
๕.ตรวจรับคะแนนด้าน ๑ ด้าน ๒ พร้อม		๕.อยู่ระหว่างประเมินด้าน ๑ ด้าน ๒ จำนวน - ราย
๖.เสนอ ก.ค.จ. อนุมัติคะแนนด้าน ๑ ด้าน ๒ พร้อมตั้งกรรมการชุดที่ ๒ ประเมินด้าน ๓		๖.อยู่ระหว่างอนุมัติคะแนนด้าน ๑ ด้าน ๒ และเสนอ ก.ค.จ.ขอ แต่งตั้งกรรมการชุดที่ ๒ จำนวน - ราย

๗.ก.ศ.จ.แต่งตั้งกรรมการชุดที่ ๒ ประเมินด้านที่ ๓ -ส่งกล่องผลงานทางวิชาการให้แก่ คณะกรรมการ		๗.อยู่ระหว่างส่งกล่องผลงานและรอคณะกรรมการชุดที่ ๒ ตรวจประเมินผลงาน จำนวน.-..... ราย
๘.คณะกรรมการชุดที่ ๒ ใช้เวลาอ่าน ผลงาน ๓ เดือน		๘.อยู่ระหว่างรออนุมัติคะแนนด้านที่ ๓ จำนวน ๓๔ ราย
๙.นัดประชุมอ่านผลงานทางวิชาการ		๙.ระหว่างรอ ออกคำสั่งจาก ศธจ. จำนวน – ราย
๑๐.เสนอ ก.ศ.จ. อนุมัติผลการ ประเมินด้าน ๓		๑๐.มีผู้ได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ตาม หลักเกณฑ์ ว ๑๗ จำนวน ๗๕ ราย
๑๑.มีผู้เสนอขอรับการประเมินเพื่อขอ มีวิทยฐานะให้สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ ว ๒๑/๒๕๖๐		จ.อุทัยธานีเสนอระดับ ชก ๒ ราย/แต่งตั้ง.....-.....ราย ระดับ ชพ ๒ ราย/แต่งตั้ง.....-.....ราย จ.นครสวรรค์เสนอ ระดับ ชก ๖ ราย/แต่งตั้ง ๖ ราย ระดับ ชพ ๘ ราย/แต่งตั้ง ๘ ราย

ผลการพัฒนา (ผลลัพธ์)

- ๑.โรงเรียนมีจำนวนอัตรากำลัง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด
- ๒.มีข้อมูลเตรียมพร้อมสำหรับการสรรหา บรรจุแต่งตั้งและโยกย้าย
- ๓.โรงเรียนได้ครูตรงตามวิชาเอกและความต้องการของโรงเรียน
- ๔.โรงเรียนได้รับจัดสรรครูทดแทนตำแหน่งผู้เกษียณอายุราชการคืนในเดือนตุลาคม๒๕๖๒
- ๕.โรงเรียนได้รับจัดสรรครูผู้ทรงคุณค่าเพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนครู
- ๖.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเจริญก้าวหน้าได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและมีวิทยฐานะสูงขึ้นเมื่อมีคุณสมบัติ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กคศ.กำหนด

จุดเด่น

- ๑.ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์
มีข้อมูลอัตรากำลังเป็นปัจจุบัน พร้อมนำมาใช้ในการบริหารอัตรากำลังได้ทันที
- ๒.มีการจัดสรรอัตรากำลังทดแทนได้ทุกกรณี มีการตัดโอนตำแหน่งว่างจากโรงเรียนที่เกินเกณฑ์ไป
โรงเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด มีการนำตำแหน่งว่างไปขอบรรจุครูผู้ช่วย
แต่งตั้ง โยกย้ายครูสายผู้สอนและผู้บริหาร ได้จำนวน ๒ รอบ
- ๓.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมให้มีวิทยฐานะสูงขึ้นตลอดทั้งปี

จุดที่ควรพัฒนา

๑.อบรมให้ความรู้ ตามความต้องการ ของผู้ปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนา

๑.จัดประชุม อบรม ให้ความรู้ ตามความต้องการ ของผู้ปฏิบัติงาน

๒.ศึกษาดูงาน หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาเป็นแบบอย่างในการพัฒนางาน

๓.จัดอุปกรณ์สำนักงานให้ทันสมัย เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการทำงานและพัฒนางานในยุค๔.๐

ผลงาน/เอกสาร/หลักฐานอ้างอิง

๑.อัตราร่างของข้าราชการครูสายผู้สอน และวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ

นำเสนอ กศจ.ขอนแก่นปี ๒๕๖๓

๒.อัตราร่างของข้าราชการครูสายบริหารการศึกษา ที่นำเสนอ กศจ.ขอนแก่นปี ๒๕๖๓

๓.คำสั่งตัดโอนตำแหน่งจากการเกลี้ยอัตรากำล้าง

๔.คำสั่งบรรจุครู สควค.และครูพัฒนาท้องถิ่น ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓

๕.ผลการจ้างครูผู้ทรงคุณค่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓

๓. งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๓.๑ งาน ย้ายข้าราชการครู และบรรจุแต่งตั้ง ครูผู้ช่วย

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<ul style="list-style-type: none"> - สำเนาคำสั่งย้ายไปยังโรงเรียนในสังกัด และ สพป.และ สพม.ที่เกี่ยวข้อง - ส่งตัวข้าราชการครูที่รับย้ายจากต่างเขตพื้นที่ไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เกี่ยวข้อง - รับรายงานตัวข้าราชการครูบรรจุใหม่ ตำแหน่งครูผู้ช่วย - ให้ข้าราชการครูบรรจุใหม่จัดทำทะเบียนประวัติ กพ.๗ , กบข. , ข้อมูลภาครัฐ, ค่าขอมีบัตรประจำตัวข้าราชการ ฯลฯ - ส่งตัวข้าราชการครูไปตรวจพิมพ์ลายนิ้วมือ ณ พิสูจน์หลักฐานจังหวัด - ส่งตัวข้าราชการครูไปปฏิบัติหน้าที่ - สำเนาคำสั่งบรรจุฯ ให้โรงเรียนที่เกี่ยวข้อง - สำเนาคำสั่งบรรจุฯ พร้อมหลักฐานเกี่ยวกับการขอบรรจุแต่งตั้งฯให้ กคศ. 	<p>ผ่านร้อยละ ๑๐๐</p> <p>ผ่านร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>การย้ายข้าราชการครู</p> <p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓</p> <p>๑. มีข้าราชการครูยื่นคำร้องย้ายไปดำรงตำแหน่งใหม่ จำนวน ๒๐๗ ราย ดังนี้</p> <p>นครสวรรค์ ภายในเขต ๘๕ ราย</p> <p>ต่างเขต ๖๔ ราย</p> <p>อุทัยธานี ภายในเขต ๓๗ ราย</p> <p>ต่างเขต ๒๖ ราย</p> <p>๒. ได้รับความย้ายภายในเขต</p> <p>นครสวรรค์ ๑๐ ราย</p> <p>อุทัยธานี ๕ ราย</p> <p>๓. ได้รับความย้ายจากต่างเขต</p> <p>นครสวรรค์ ๑๕ ราย</p> <p>อุทัยธานี ๒ ราย</p> <p>๔. มีผู้ยื่นขอย้ายไปต่างเขต</p> <p>นครสวรรค์ ๖๗ ราย</p> <p>อุทัยธานี ๔๖ ราย</p> <p>การบรรจุครูผู้ช่วย</p> <p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓ ได้รับความบรรจุและแต่งตั้งฯ ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๑๗๕ ราย</p>

๓.๒. งานขอลาออกจากราชการ

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบข้อมูล หลักฐาน เอกสารประกอบการขอลาออก - นำเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อแสดงความคิดเห็นก่อนนำส่งไปยัง กคจ. เพื่อพิจารณาอนุมัติออกคำสั่งให้ลาออก 	<p>ผ่านร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓ มีข้าราชการครูขอลาออกทั้งสิ้น จำนวน ๑๐ ราย</p>

๓.๓ การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑.การทำสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวทุกโครงการ	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	ราย (๒ รอบ) รอบ ที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๑ มี.ค. ๖๓) รอบที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๓)
๒.การทำสัญญาจ้างพนักงานราชการ	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	๙๕ ราย (๒ รอบ) รอบ ที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๑ มี.ค. ๖๓) (๒ รอบ) (๑ มี.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๔)
๓.ลูกจ้างชั่วคราวขอลาออก	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๕ ครั้ง/ราย
๔.พนักงานราชการขอลาออก	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๘ ครั้ง/ราย
๕.เปิดสอบลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๑ ครั้ง

ผลการพัฒนา (ผลลัพธ์)

- ๑.โรงเรียนได้รับครูบรรจุใหม่ ตามเวลาที่กำหนด
- ๒.โรงเรียนมีผู้บริหาร/ครู ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด
- ๓.ได้บรรจุครูตรงตามวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ
- ๔.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการแต่งตั้ง โยกย้าย ไปอยู่ในหน่วยงานที่ประสงค์ย้าย ปีละไม่ต่ำกว่า ๒ รอบ
- ๕.โรงเรียนได้รับจัดสรรอัตราพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ไปช่วยปฏิบัติงานที่โรงเรียน

จุดเด่น

- ๑.โรงเรียนในสังกัดได้รับการบรรจุข้าราชการครู ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด
- ๒.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ได้นำเสนอข้อมูลและเอกสารการประกอบการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย เป็นปัจจุบัน เข้าวาระประชุม กศจ.ตามปฏิทินที่ สพฐ.กำหนด เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนในสังกัด

จุดที่ควรพัฒนา

๑. ครอบบรมให้ความรู้ และพัฒนาศักยภาพแก่ผู้ปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดประชุมอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง
๒. รวบรวมระเบียบและแนวปฏิบัติ
๓. จัดทำปฏิทินการดำเนินงาน
๔. จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน

ผลงาน/เอกสาร/หลักฐานอ้างอิง

๑. คำสั่งการบรรจุแต่งตั้ง โยภย่าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒. รายงานการประชุม

๔. งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

๔.๑ งานบำเหน็จความชอบและบัญชีถือจ่าย

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
มีการพิจารณา ความดีความชอบ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา และเลื่อนชั้น เงิน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนพนักงาน ราชการปีละ ๒ ครั้ง	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด ร้อยละ ๑๐๐	ผลการเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา รอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๑๗๗๒ ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน ๗๓ ราย พนักงานราชการ จำนวน ๙๗ ราย

๔.๒ งานทะเบียนประวัติ

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
ดำเนินการบันทึกประวัติในทะเบียนประวัติ ก.พ.๗ ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลและได้รับการแต่งตั้ง โยกย้าย หรือตามคำสั่งเลื่อนชั้นเลื่อนระดับ	ทะเบียนประวัติได้รับการบันทึกเป็นปัจจุบัน พร้อมให้บริการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถขอรับบริการได้ทุกราย ร้อยละ ๑๐๐	มีระบบไฟล์ลิงค์ จัดเก็บเป็นระบบ พร้อมให้บริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการ ๑.ครบถ้วน ๒. ถูกต้อง ๓. เป็นปัจจุบัน ๔. พร้อมใช้

๔.๓ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
ดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี ตามปฏิทินที่ สพฐ. กำหนด	ผู้ขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี ได้รับการพิจารณาเสนอทุกราย ร้อยละ ๑๐๐	ได้เสนอรายชื่อผู้ขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ทุกราย

๔.๔ งานบริการบุคลากร

๔.๔.๑. งานขอลาออกจากราชการ

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
- ตรวจสอบข้อมูล หลักฐาน เอกสารประกอบการขอลาออก - นำเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ เพื่อแสดงความคิดเห็นก่อนนำส่งไปยัง กศจ. เพื่อพิจารณาอนุมัติออกคำสั่งให้ลาออก	ผ่านร้อยละ ๑๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓ มีข้าราชการครูขอลาออกทั้งสิ้น จำนวน ๑๐ ราย

๔.๔.๒ งาน ครูขอยกเว้นการเกณฑ์ทหาร

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
- ตรวจสอบข้อมูล หลักฐาน เอกสารประกอบการขอยกเว้น การเกณฑ์ทหาร - นำเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อ พิจารณาลงนาม - ส่งเอกสารไปศาลากลาง จังหวัดนครสวรรค์	ผ่านร้อยละ ๑๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓ มีข้าราชการครูยื่นคำขอ ยกเว้น ขอกเกณฑ์ทหาร จำนวน ๑๐ ราย

๔.๔.๓. งาน ครูต่างชาติ

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
- ตรวจสอบข้อมูล หลักฐาน เอกสาร ประกอบการขอต่อวีซ่าและขอใบอนุญาต ทำงาน - นำเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อ พิจารณาลงนาม	ผ่านร้อยละ ๑๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓ มีโรงเรียนขอต่อวีซ่า ขอ ใบอนุญาตทำงานและขอเปลี่ยนประเภทการตรวจ ลงตราหนังสือเดินทางให้ครูจ้างสอนชาวต่างชาติ จำนวน ๗๕ ราย

๔.๔.๔ งานทำบัตรข้าราชการ

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
การทำบัตรข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ,ลูกจ้างประจำ	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๕๓๐ ราย รอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓
การทำบัตรข้าราชการข้าราชการบ้านาญ	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๒๙ ราย

๔.๔.๕ การแต่งตั้งผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้บริหาร

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
แต่งตั้งข้าราชการรักษาราชการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๙ ครั้ง

ผลการพัฒนา (ผลลัพธ์)

- ๑.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด
- ๒.ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ได้เลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด
- ๓.ทะเบียนประวัติของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ได้รับการปรับปรุง เคลื่อนไหวข้อมูลเป็นปัจจุบัน พร้อมให้บริการแก่ข้าราชการในสังกัด
- ๔.สามารถทำบัตรให้บุคลากรในสังกัด ได้ครบทุกราย

จุดเด่น

- ๑.มีทะเบียนประวัติที่เป็นปัจจุบัน พร้อมให้บริการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัด
- ๒.มีการให้บริการจัดทำบัตรข้าราชการ แบบ One-stop service

จุดที่ควรพัฒนา

- ๑.ควรอบรมให้ความรู้ และพัฒนาศักยภาพแก่ผู้ปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดประชุมอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง
๒. รวบรวมระเบียบและแนวปฏิบัติ
๓. จัดทำปฏิทินการดำเนินงาน
๔. จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน

ผลงาน/เอกสาร/หลักฐานอ้างอิง

๑. คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนพนักงานราชการ
๒. บัญชีถือจ่าย จ.๑๘
๓. ทะเบียนคุมผู้มาขอรับบริการ คัดสำเนา ก.พ.๗
๔. ทะเบียนคุมผู้ทำบัตร
๕. คำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้บริหาร

๕.งานพัฒนาบุคคล

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑ การฝึกอบรมพัฒนาก่อนแต่งตั้ง	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๙ ราย
๒ พัฒนาครูตามมาตรฐาน วิชาชีพ และจรรยาบรรณ	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน-..... ราย
๓.โครงการพัฒนาครูครบวงจร	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ...-.... ราย
๔.การลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม	ร้อยละ๑๐๐ ของผู้ขออนุญาต	จำนวน ..-..... ราย

ผลการพัฒนา (ผลลัพธ์)

- ๑.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาก่อนการบรรจุและแต่งตั้ง
- ๒.ข้าราชการครูที่ลงทะเบียนอบรมคุปองครู ตามโครงการพัฒนาครูแบบครบวงจร
ได้รับการพัฒนาครบทุกราย
- ๓.ผู้ขออนุญาตลาศึกษาต่อได้รับอนุญาต

จุดเด่น

ข้าราชการครูที่ขอรับการพัฒนา ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาตนเอง

จุดที่ควรพัฒนา

- ๑.ควรจัดจุดอบรมให้ความรู้ ในพื้นที่จังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดประชุมอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง ในพื้นที่จังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน
- ๒.รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดอบรมและนำไปปรับปรุงวิธีการให้ดียิ่งขึ้น(เสนอ สพฐ.)

ผลงาน/เอกสาร/หลักฐานอ้างอิง

- ๑.ทะเบียนคุมข้าราชการครูผู้ขอรับการพัฒนา



