



กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒

แนวคิด

บริหารงานบุคคล ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในสังกัด ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้และได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะประจำสายงาน เป็นผู้มีความ มีคุณธรรม มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อขับเคลื่อน และสนับสนุนงานการจัดการศึกษาของหน่วยงานในสังกัด ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลด้วยระบบคุณภาพ

วัตถุประสงค์

- ๑) วางแผนและบริหารอัตรากำลัง ได้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด
- ๒) วางแผนสรรหา บรรจุแต่งตั้งและโยกย้าย ได้ตรงตามวิชาเอกและความต้องการของโรงเรียน
- ๓) ส่งเสริมครูให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น ยกย่องเชิดชูเกียรติ พิจารณำบำเหน็จความชอบเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนได้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ
- ๔) จัดทำทะเบียนประวัติให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน พร้อมให้บริการแก่ข้าราชการในสังกัด
- ๕) ประชุมเทคนิควิทยาการ และแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแจ้งข้อกฎหมาย สิทธิประโยชน์แก่ข้าราชการที่บรรจุใหม่

ปรัชญา (Philosophy) กลุ่มบริหารงานบุคคล

“ยึดระเบียบนำหน้า พัฒนางานก้าวไกล บริการด้วยใจ โปร่งใสเสมอภาค”

วิสัยทัศน์ (Vision) กลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ต้องพัฒนางานให้ก้าวไกล โดยใช้ระบบเทคโนโลยีให้ทันสมัย ในยุค ๔.๐

ขอบข่าย/ภารกิจ

บริหารงานบุคคล วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ สรรหา บรรจุแต่งตั้ง พิจารณำบำเหน็จความชอบและบัญชีถือจ่าย จัดทำทะเบียนประวัติ พัฒนาบุคลากร และดำเนินงานวินัยและนิติกร

สรุปผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

“กลุ่มบริหารงานบุคคล”

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒



๑. งานธุรการ

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑.ดำเนินการรับเรื่องราวเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารงานบุคคลกร จัดทำทะเบียนหนังสือรับ-ส่งเพื่อนำส่งให้กลุ่มงานต่างๆในกลุ่มบริหารงานบุคคล สพม.๔๒ นำไปดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบของทางราชการต่อไป	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๔,๓๑๔ เรื่อง
๒.หนังสือรับรองต่าง ๆ	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๙๕ เรื่อง

ผลการพัฒนา (ผลลัพธ์)

- ๑.กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการรับเรื่องและนำไปปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย ถูกต้องและทันตามกำหนดเวลา
- ๒.ผู้ขอรับบริการได้หนังสือรับรองทันตามกำหนดเวลา

จุดเด่น

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ สามารถดำเนินการและปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลาและปฏิทินที่ สพฐ.กำหนด

จุดที่ควรพัฒนา

๑. ครอบบรมให้ความรู้ และพัฒนาศักยภาพแก่ผู้ปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนา

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

ผลงาน/เอกสาร/หลักฐานอ้างอิง

๑. ทะเบียนคุมหนังสือรับ-ส่งราชการ
๒. ทะเบียนคุมหนังสือรับรองต่างๆ

๒. งานวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

๒.๑ งานวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน โดยจัดทำข้อมูลปริมาณงานและความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๑	มีระบบข้อมูลสารสนเทศในด้านอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาครบถ้วนและถูกต้อง เป็นปัจจุบันพร้อมใช้	มีระบบข้อมูลสารสนเทศในด้านอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้ ๑. ครบถ้วน ๒. ถูกต้อง ๓. เป็นปัจจุบัน ๔. พร้อมใช้
๑.๒ การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ตามสภาพปริมาณงานของสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์แก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา	มีการกำหนดมาตรการในการแก้ปัญหา การขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา	สถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนลดลง

<p>บุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาที่มี ปัญหาการขาดแคลน อัตรากำลังครูและ บุคลากรทางการศึกษา มีจำนวนลดลง</p>		
<p>๑.๓ การบรรจุ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามโครงการผลิตครู เพื่อพัฒนา ท้องถิ่น ประจำปี การศึกษา ๒๕๖๑</p>	<p>ได้รับจัดสรรอัตราเพื่อรองรับการบรรจุข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ใน โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๑ โดยใช้อัตราเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๓๕ อัตรา</p>	<p>สามารถบรรจุ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตาม โครงการผลิตครูเพื่อ พัฒนาท้องถิ่น ประจำปี การศึกษา ๒๕๖๑</p> <ul style="list-style-type: none"> - จังหวัดนครสวรรค์ ๑๓ คน - จังหวัดอุทัยธานี ๑๔ คน <p>รวม ๒๗ ราย</p>
<p>๑.๔ การบรรจุ ผู้สำเร็จ-การศึกษาทุน โครงการ สควค. ประจำปี ๒๕๖๑</p>	<p>ได้รับจัดสรรอัตราเพื่อรองรับการบรรจุข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อรองรับ การบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาทุนโครงการ สควค. ประจำปี ๒๕๖๑ โดยใช้อัตราเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๗ อัตรา</p>	<p>สามารถบรรจุผู้สำเร็จ การศึกษาทุนโครงการ สควค. ประจำปี ๒๕๖๑ โดยใช้อัตราเกษียณอายุ ราชการของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๖ ราย สำหรับ ๑ ราย สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ยังไม่ได้แจ้ง รายชื่อผู้สำเร็จการศึกษา ในโครงการดังกล่าว</p>
<p>๑.๖ การบรรจุ ผู้สำเร็จการศึกษาทุน โครงการ ทุนการศึกษาด้าน การสอน ภาษาต่างประเทศที่ สอง ประจำปี ๒๕๖๑</p>	<p>ได้รับจัดสรรอัตราเพื่อรองรับการบรรจุข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อรองรับ การบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาทุนโครงการทุนการศึกษาด้ว การสอนภาษาต่างประเทศที่สอง ประจำปี ๒๕๖๑ โดยใช้อัตราเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>สามารถบรรจุผู้สำเร็จ การศึกษาทุนโครงการ ทุนการศึกษาด้านการ สอนภาษาต่างประเทศที่ สอง ประจำปี ๒๕๖๑ โดยใช้อัตราเกษียณอายุ ราชการของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการ</p>

		ศึกษา ประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ราย
๑.๗ การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ว๑๖)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้นำอัตราว่างที่ได้รับจัดสรรคืนจากผลการเกษียณอายุราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อใช้คัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ จำนวน ๑๓ อัตรา	สามารถบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ (ว๑๖) ได้ทั้งหมด
๑.๘ การจัดสรรอัตราจ้างครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดสรรอัตราจ้างครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๒๓ อัตรา เพื่อแก้ปัญหาสถานศึกษาที่ขาดแคลนครู เนื่องจากมีผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ทำให้บางสถานศึกษาประสบปัญหาขาดแคลนครูผู้สอน	สถานศึกษาได้รับการแก้ไขปัญหาขาดแคลนครู สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน ๒๒ แห่ง

๒.๒ งานวิทยฐานะชำนาญการ ว๑๗

กระบวนการ	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 ๒๕๖๑ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง เดือนกันยายน ๒๕๖๑ มีข้าราชการครูที่ผ่านการประเมินให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน ๗๓ ราย

๒.๓ งาน การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ครูผู้ช่วย

กระบวนงาน	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 ๒๕๖๑ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง เดือนกันยายน ๒๕๖๑ มีข้าราชการครูที่ผ่านการประเมินให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน ๑๒๗ ราย

๒.๔ งาน ขอปรับ/เปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำ

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบข้อมูล หลักฐาน เอกสารประกอบการขอปรับ/เปลี่ยนตำแหน่งของลูกจ้างประจำ - นำเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อพิจารณาลงนามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินฯ - ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ลูกจ้างประจำดำรงตำแหน่งใหม่ - สำเนาคำสั่งพร้อมหลักฐานให้ สพฐ. 	ผ่านร้อยละ ๑๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๐ – กันยายน ๒๕๖๑ มีลูกจ้างประจำยื่นคำขอปรับ/เปลี่ยนตำแหน่ง ประมาณ จำนวน ๑๐ ราย

๒.๕ งานวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑.ตรวจรับเอกสาร ก.ค.ศ.๑/ก.ค.ศ.๒ /กล่องผลงานทางวิชาการ เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้น	๑.ผ่านกระบวนการประเมิน และได้รับทราบผล ทุกราย ร้อยละ ๑๐๐	๑.ผู้มีวิทยฐานะ ตาม ว ๑๗ รายใหม่ ปี๒๕๖๑ จำนวน ๑๗๑ ราย
๒.ตรวจสอบคุณสมบัติและเสนอ ผอ.เขต ว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติในการขอเลื่อนวิทยฐานะ		๒.อยู่ระหว่างดำเนินการ ตามสถานะ ณ ๓๑ ต.ค.๖๐ – ๓๐ ก.ย. ๖๑ จำนวน ๑๗๔ ราย
๓.เสนอ ก.ค.จ. ตั้งกรรมการชุดที่ ๑ ประเมินด้าน ๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประเมินด้าน ๒ ด้านความรู้ความสามารถ		๓.อนุมัติคุณสมบัติ จำนวน ๘๗ ราย

สายงานการสอน		
๔.แจ้งทางโรงเรียนให้ ประเมินด้าน ๑ ด้าน ๒		๔.แต่งตั้งกรรมการด้าน ชุดที่ ๑ จำนวน - ราย
๕.ตรวจรับคะแนนด้าน ๑ ด้าน ๒ พร้อม		๕.อยู่ระหว่างประเมินด้าน ๑ ด้าน ๒ จำนวน ๖ ราย
๖.เสนอ ก.ศ.จ. อนุมัติ คะแนนด้าน ๑ ด้าน ๒ พร้อมตั้งกรรมการชุดที่ ๒ ประเมินด้าน ๓		๖.อยู่ระหว่างอนุมัติคะแนนด้าน ๑ ด้าน ๒ และเสนอ ก.ศ.จ.ขอ แต่งตั้งกรรมการชุดที่ ๒ จำนวน ๙๗ ราย
๗.ก.ศ.จ.แต่งตั้งกรรมการ ชุดที่ ๒ ประเมินด้านที่ ๓ -ส่งกล่องผลงานทางวิชาการ ให้แก่คณะกรรมการ		๗.อยู่ระหว่างส่งกล่องผลงานและรอคณะกรรมการชุดที่ ๒ ตรวจ ประเมินผลงาน จำนวน - ราย
๘.คณะกรรมการชุดที่ ๒ ใช้ เวลาอ่านผลงาน ๓ เดือน		๘.อยู่ระหว่างรออนุมัติคะแนนด้านที่ ๓ จำนวน - ราย
๙.นัดประชุมอ่านผลงาน ทางวิชาการ		๙.ระหว่างรอ ออกคำสั่งจาก ศธจ. จำนวน - ราย
๑๐.เสนอ ก.ศ.จ. อนุมัติผล การประเมินด้าน ๓		
๑๑.แจ้งประกาศผลการ ประเมินวิทยฐานะไปทาง โรงเรียน		

ผลการพัฒนา (ผลลัพธ์)

- ๑.โรงเรียนมีจำนวนอัตรากำลัง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด
- ๒.มีข้อมูลเตรียมพร้อมสำหรับการสรรหา บรรจุแต่งตั้งและโยกย้าย
- ๓.โรงเรียนได้ครูตรงตามวิชาเอกและความต้องการของโรงเรียน
- ๔.โรงเรียนได้รับจัดสรรครูทดแทนตำแหน่งผู้เกษียณอายุราชการคืนในเดือนตุลาคม๒๕๖๑
- ๕.โรงเรียนได้รับจัดสรรครูผู้ทรงคุณค่าเพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนครู
- ๖.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเจริญก้าวหน้าได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและมีวิทยฐานะสูงขึ้นเมื่อมีคุณสมบัติ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กคศ.กำหนด

จุดเด่น

- ๑.ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒
มีข้อมูลอัตรากำลังเป็นปัจจุบัน พร้อมนำมาใช้ในการบริหารอัตรากำลังได้ทันที
- ๒.มีการจัดสรรอัตรากำลังทดแทนได้ทุกกรณี มีการตัดโอนตำแหน่งว่างจากโรงเรียนที่เกินเกณฑ์ไป
โรงเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด มีการนำตำแหน่งว่างไปขอบรรจุครูผู้ช่วย
แต่งตั้ง โยกย้ายครูสายผู้สอนและผู้บริหาร ได้จำนวน ๒ รอบ
- ๓.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมให้มีวิทยฐานะสูงขึ้นตลอดทั้งปี

๓.๒. งานขอลาออกจากราชการ

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
- ตรวจสอบข้อมูล หลักฐาน เอกสาร ประกอบการขอลาออก - นำเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อแสดงความคิดเห็นก่อนนำเสนอไปยัง กศจ. เพื่อพิจารณาอนุมัติ ออกคำสั่งให้ลาออก	ผ่านร้อยละ ๑๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๐ – กันยายน ๒๕๖๑ มีข้าราชการครูขอลาออก ทั้งสิ้น จำนวน ๑๑ ราย

๓.๓ การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑.การทำสัญญาจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวทุก โครงการ	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	๑๖๑ ราย (๒ รอบ) รอบที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๐ – ๓๑ มี.ค. ๖๒) รอบที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๐ – ๓๐ ก.ย. ๖๒)
๒.การทำสัญญาจ้าง พนักงานราชการ	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	๑๐๓ ราย (๒ รอบ) รอบที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๐ – ๓๑ มี.ค. ๖๒) รอบที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๐ – ๓๐ ก.ย. ๖๒)
๓.ลูกจ้างชั่วคราว ขอลาออก	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๑๘ ครั้ง
๔.พนักงานราชการ ขอลาออก	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๑๒ ครั้ง
๕.เปิดสอบลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๒ ครั้ง

ผลการพัฒนา (ผลลัพธ์)

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

จุดเด่น

- โรงเรียนในสังกัดได้รับการบรรจุข้าราชการครู ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด
- 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 โยภยัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒. รายงานการประชุม

๔.งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

๔.๑ งานบำเหน็จความชอบและบัญชีถือจ่าย

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
มีการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนพนักงานราชการปีละ ๒ ครั้ง	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ได้รับ การพิจารณาความดีความชอบ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ.กำหนด ร้อยละ ๑๐๐	ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/ ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ

๔.๒ งานทะเบียนประวัติ

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
ดำเนินการบันทึกประวัติในทะเบียนประวัติ ก.พ.๗ ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลและได้รับการแต่งตั้ง โยภยัย หรือตามคำสั่งเลื่อนขั้นเลื่อนระดับ	ทะเบียนประวัติได้รับการบันทึกเป็นปัจจุบัน พร้อมให้บริการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถขอรับบริการได้ทุกสาย ร้อยละ ๑๐๐	มีระบบไฟล์ลิงจัดเก็บเป็นระบบพร้อมให้บริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการ ๑. ครบถ้วน ๒. ถูกต้อง ๓. เป็นปัจจุบัน ๔. พร้อมใช้

๔.๓ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
ดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี ตามปฏิทินที่สพฐ. กำหนด	ผู้ขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี ได้รับทราบผลการพิจารณา ร้อยละ ๑๐๐	๑.ได้รับจัดสรรเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ๒.มีการจัดงานมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์จำนวน ๑ ครั้งในรอบปี ๒๕๖๑

๔.๔ งานบริการบุคลากร

๔.๔.๑. งานขอลาออกจากราชการ

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
- ตรวจสอบข้อมูล หลักฐาน เอกสารประกอบการขอลาออก - นำเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อแสดงความคิดเห็นก่อนนำเสนอไปยัง กศจ. เพื่อพิจารณาอนุมัติออกคำสั่งให้ลาออก	ผ่านร้อยละ ๑๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๐ – กันยายน ๒๕๖๑ มีข้าราชการครูขอลาออกทั้งสิ้นจำนวน ๑๑ ราย

๔.๔.๒ งาน ครูขอยกเว้นการเกณฑ์ทหาร

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
- ตรวจสอบข้อมูล หลักฐาน เอกสารประกอบการขอยกเว้นการเกณฑ์ทหาร - นำเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อพิจารณาลงนาม - ส่งเอกสารไปศาลากลางจังหวัดนครสวรรค์	ผ่านร้อยละ ๑๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๐ – กันยายน ๒๕๖๑ มีข้าราชการครูยื่นคำขอยกเว้นขอเกณฑ์ทหาร ประมาณ จำนวน ๑๐ ราย

๔.๔.๓. งาน ครูต่างชาติ

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
- ตรวจสอบข้อมูล หลักฐาน เอกสารประกอบการขอต่อวีซ่าและขอใบอนุญาตทำงาน - นำเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อพิจารณาลงนาม	ผ่านร้อยละ ๑๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๐ – กันยายน ๒๕๖๑ มีโรงเรียนขอต่อวีซ่า ขอใบอนุญาตทำงานและขอเปลี่ยนประเภทการตรวจลงตราหนังสือเดินทางให้ครูจ้างสอนชาวต่างชาติประมาณ จำนวน ๖๙ ราย

๔.๔.๔ งานทำบัตรข้าราชการ

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
การทำบัตรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำ	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๔๖๔ ราย
การทำบัตรข้าราชการข้าราชการบำนาญ	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๖๘ ราย

๔.๔.๕ การแต่งตั้งผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้บริหาร

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
แต่งตั้งข้าราชการรักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๗ 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 ๑๐๒ ราย
๒ พัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๑๑๐ ราย
๓. โครงการพัฒนาครูครบวงจร	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๑๗๘๖ ราย
๔. การลาศึกษาต่อฝึกอบรม	ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้ขออนุญาต	จำนวน ๒๒ 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. ทะเบียนคุมข้าราชการครูผู้ขอรับการพัฒนาตามโครงการคุปองครู
๒. รายงานผลการพัฒนาของข้าราชการครู

๖.งานวินัยและนิติการ

๖๑. งานวินัยและนิติการ

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑. รับเรื่องร้องเรียน	ดำเนินการรับเรื่องร้องเรียนตามขั้นตอนในทุกๆกรณี	สามารถรับเรื่องเรียนได้ทุกกรณี เพื่อให้ผู้ร้องเกิดความพอใจว่า สพม.๔๒ มีได้ละเอียดเรื่องของผู้ร้อง
๒. พิจารณาข้อกฎหมาย	พิจารณาข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องร้องเรียน	หาข้อกฎหมายที่ถูกต้องและเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายเพื่อเสนอขอ. พิจารณาสั่งการได้ครอบคลุมทุกประเด็น
๓. บันทึกเสนอขอ. พิจารณา/สั่งการ	เสนอเรื่องร้องเรียนให้ขอ. พิจารณาสั่งการได้ครบคลุมและถูกต้อง	
๔. ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง	ดำเนินการตามคำสั่งขอ. ได้ถูกต้องทุกกระบวนการตามกฎหมาย และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย	สามารถดำเนินการสืบหาข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง ชัดเจน และสรุปมูลความผิดได้ครอบคลุมทุกประเด็น และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย
๕. กรณีมีมูลความผิดไม่ร้ายแรง/แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง	ดำเนินการทางวินัยได้ถูกต้องทุกกระบวนการตามกฎหมายและเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย	ดำเนินการทางวินัยได้ถูกต้องทุกกระบวนการตามกฎหมาย และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย ดำเนินการตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดได้ ข้าราชการที่กระทำความผิดสมควรได้รับการลงโทษตามควรแก่กรณี
๖. กรณีมีมูลร้ายแรงส่งเรื่องไปยัง กศจ. ดำเนินการต่อไป	ส่งเรื่องไปยัง กศจ. ดำเนินการต่อไป	เสนอวินัยร้ายแรงเพื่อให้ กศจ. ดำเนินการต่อไป
๗. กรณีไม่มีมูลความผิดวินัยให้ยุติเรื่อง	สามารถยุติเรื่องที่เป็นความผิดเล็กน้อยหรือไม่มีมูลความผิดได้	สามารถยุติเรื่องที่เป็นความผิดเล็กน้อยหรือไม่มีมูลความผิดได้ และให้ความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย
๘. แจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	แจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย	แจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

ผลการพัฒนา (ผลลัพธ์)

๑. การดำเนินการเรื่องร้องเรียนเกิดความถูกต้องเป็นธรรม
๒. กระบวนการดำเนินการถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๓. เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการแล้วผู้ร้องและผู้ถูกกล่าวหาพอใจในผลการดำเนินงาน
๔. การเสนอข้อกฎหมายเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาถูกต้องครบคลุมทุกประเด็น ทำให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาสั่งการได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๕. ข้าราชการที่กระทำความผิดสมควรได้รับการลงโทษตามควรแก่กรณี

จุดเด่น

๑. การดำเนินการครบคลุมทุกประเด็น เกิดความถูกต้องเป็นธรรม

๒. กระบวนการดำเนินการถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๓. ได้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง เพื่อประกอบการพิจารณาได้ถูกต้องและเป็นธรรม
๔. ข้าราชการที่กระทำความผิดสมควรได้รับการลงโทษตามควรแก่กรณี

จุดที่ควรพัฒนา

๑. บุคลากรน้อย ทำงานการดำเนินการล่าช้า
๒. ขาดผู้ที่มีประสบการณ์ ความชำนาญงาน และเชี่ยวชาญในการดำเนินงาน

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของข้าราชการ และมีจุดมุ่งหมายเพื่ออํารังค์ศักดิ์ศรีของข้าราชการ ด้วย การลงโทษทางวินัยถูกนำมาใช้เป็นมาตรการเชิงลบ ควบคู่กับการให้รางวัลซึ่งเป็นมาตรการเชิงบวก ภายใต้แนวความคิดว่า ข้าราชการที่ดีมีประสิทธิภาพควรได้รับการยกย่องและให้รางวัลเพื่อเป็นกำลังใจ และเป็นตัวอย่างที่ดี ข้าราชการที่กระทำความผิดสมควรได้รับการลงโทษตามควรแก่กรณี เพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ข้าราชการอื่น

ผลงาน/เอกสาร/หลักฐานอ้างอิง

ทะเบียนคุมเรื่องราวร้องเรียน/(เอกสารลับ)

รูปกิจกรรมงานประจำและงานโครงการต่างๆของกลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑





