

รายงานผลการปฏิบัติงาน

ประจำปี ๒๕๖๒

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒

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 พิจารณำาเน็จความชอบเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนได้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ
- จัดทำทะเบียนประวัติให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน พร้อมให้บริการแก่ข้าราชการในสังกัด
- ปฐมนิเทศ ให้ความรู้ และแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแจ้งข้อกฎหมาย สิทธิประโยชน์แก่ข้าราชการ ที่บรรจุใหม่

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 พิจารณำาเน็จความชอบและบัญชีถือจ่าย จัดทำทะเบียนประวัติ พัฒนาบุคลากร และดำเนินงานวินัยและนิติกร

๑. งานธุรการ

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑.ดำเนินการรับเรื่องราวเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารงานบุคคลกร จัดทำทะเบียนหนังสือรับ-ส่งเพื่อนำส่งให้กลุ่มงานต่างๆในกลุ่มบริหารงานบุคคล สพม.๔๒ นำไปดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบของทางราชการต่อไป	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๔,๔๐๓ เรื่อง
๒.หนังสือรับรองต่าง ๆ	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๙๗ เรื่อง

ผลการพัฒนา (ผลลัพธ์)

- ๑.กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการรับเรื่องและนำไปปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย ถูกต้องและทันตามกำหนดเวลา
- ๒.ผู้ขอรับบริการได้หนังสือรับรองทันตามกำหนดเวลา

จุดเด่น

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ สามารถดำเนินการและปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลาและปฏิทินที่ สพฐ.กำหนด

จุดที่ควรพัฒนา

- ๑.ควรอบรมให้ความรู้ และพัฒนาศักยภาพแก่ผู้ปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนา

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

ผลงาน/เอกสาร/หลักฐานอ้างอิง

- ๑.ทะเบียนคุมหนังสือรับ-ส่งราชการ
- ๒.ทะเบียนคุมหนังสือรับรองต่างๆ

๒. งานวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

๒.๑งานวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน โดยจัดทำข้อมูลปริมาณงานและความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๒	มีระบบข้อมูลสารสนเทศในด้านอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาครบถ้วนและถูกต้อง 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 ตามโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๒	ได้รับจัดสรรอัตร่าเพื่อรองรับการบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ในโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๒ โดยใช้อัตราเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๓๕ อัตรา	สามารถบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๒ - จังหวัดนครสวรรค์ ๑๘ คน - จังหวัดอุทัยธานี ๑๗ คน รวม ๓๕ ราย

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑.๔ การบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาทุน โครงการ สควค. ประจำปี ๒๕๖๒	ได้รับจัดสรรอัตราเพื่อรองรับ การบรรจุข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย เพื่อรองรับการบรรจุ ผู้สำเร็จการศึกษาทุนโครงการ สควค. ประจำปี ๒๕๖๒ โดยใช้ อัตราเกษียณอายุราชการของ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๙ อัตรา	สามารถบรรจุผู้สำเร็จ การศึกษาทุนโครงการ สควค. ประจำปี ๒๕๖๒ โดยใช้อัตรา เกษียณอายุราชการของ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๙ ราย
๑.๕ การจัดสรรอัตราจ้างครูผู้ทรงคุณค่า แห่งแผ่นดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดสรร อัตราจ้างครูผู้ทรงคุณค่าแห่ง แผ่นดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๒๓ อัตรา เพื่อแก้ปัญหาสถานศึกษาที่ขาด แคลนครู เนื่องจากมีผู้ เกษียณอายุราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ทำให้บาง สถานศึกษาประสบปัญหาขาด แคลนครูผู้สอน	สถานศึกษาได้รับการแก้ไข ปัญหาขาดแคลนครู สามารถ จัดการเรียนการสอนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ จำนวน ๒๒ แห่ง

๒.๒ งานวิทยฐานะชำนาญการ ว ๑๗

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นตาม หลักเกณฑ์ ว๑๗ - นำเสนอผู้อำนวยการเขตพื้นที่ - จัดทำวาระขออนุมัติแต่งตั้งกรรมการ ประเมินฯ ด้าน ๑ -๓ พร้อมสำเนาหลักฐานเพื่อ ใช้ประกอบการพิจารณาของแต่ละราย - ส่งคำสั่งแต่งตั้งกรรมการประเมินฯ ด้าน ๑-๓ ให้โรงเรียนที่เกี่ยวข้อง - โรงเรียนส่งผลการประเมินฯให้สำนักงาน เขตพื้นที่ - จัดทำวาระขออนุมัติผลการประเมินฯ ด้าน ๑-๓ พร้อมสำเนาหลักฐานเพื่อใช้ ประกอบการพิจารณาของแต่ละราย - ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะ ครูชำนาญการ ให้โรงเรียน และกลุ่มงานที่ เกี่ยวข้อง 	ผ่านร้อยละ ๑๐๐	ในช่วงปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ตั้งแต่ เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง เดือน กันยายน ๒๕๖๒ มีข้าราชการครู ที่ผ่านการประเมินให้มีวิทยฐานะ ครูชำนาญการ จำนวน ๗๑ ราย

๒.๓ งาน การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ครูผู้ช่วย

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบข้อมูล หลักฐาน คะแนน ในแต่ละครั้ง ทั้ง ๘ ครั้ง ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. - นำสรุปผลคะแนนการประเมินฯ ของครูผู้ช่วย จำนวน ๘ ครั้ง ๒ ปี เข้าวาระเพื่อขออนุมัติผลการประเมินฯ จาก กศจ. พร้อมสำเนาหลักฐานประกอบการพิจารณาของแต่ละราย - ส่งสำเนาคำสั่งฯ ให้โรงเรียน และกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง 	ผ่านร้อยละ ๑๐๐	ในช่วงปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง เดือนกันยายน ๒๕๖๒ มีข้าราชการครูที่ผ่านการประเมินการพัฒนาอย่างเข้ม ให้ดำรงตำแหน่งครู จำนวน ๑๕๓ 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 ๒๕๖๒ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ – กันยายน ๒๕๖๒ มีลูกจ้างประจำยื่นคำขอปรับ/เปลี่ยนตำแหน่ง ประมาณ จำนวน ๒ ราย

๒.๕ งานวิทยฐานะชำนาญการพิเศษตามหลักเกณฑ์ ว ๑๗ และ ว ๒๑

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑.ตรวจรับเอกสาร ก.ค.ศ.๑/ก.ค.ศ.๒ / กล่องผลงานทางวิชาการ เพื่อ ตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้น	๑.ผ่าน กระบวนการ ประเมิน และ ได้รับทราบ ผล ทุกราย ร้อยละ ๑๐๐	๑.ผู้มีวิทยฐานะ ตาม ว ๑๗ รายใหม่ ปี๒๕๖๒ จำนวน ๔๖ ราย
๒.ตรวจสอบคุณสมบัติและเสนอ ผอ. เขต ว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติในการขอ เลื่อนวิทยฐานะ		๒.อยู่ระหว่างดำเนินการ ตามสถานะ ณ ๓๑ ต.ค.๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๒ จำนวน .๖ ราย
๓.เสนอ ก.ค.จ. ตั้งกรรมการชุดที่ ๑ ประเมินด้าน ๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประเมินด้าน ๒ ด้านความรู้ ความสามารถสายงานการสอน		๓.อนุมัติคุณสมบัติ จำนวน ๔๖ 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.ค.จ.แต่งตั้งกรรมการชุดที่ ๒ ประเมินด้านที่ ๓ -ส่งกล่องผลงานทางวิชาการให้แก่ คณะกรรมการ		๗.อยู่ระหว่างส่งกล่องผลงานและรอคณะกรรมการชุดที่ ๒ ตรวจประเมินผลงาน จำนวน. ๔๒ ราย
๘.คณะกรรมการชุดที่ ๒ ใช้เวลาอ่าน ผลงาน ๓ เดือน		๘.อยู่ระหว่างรออนุมัติคะแนนด้านที่ ๓ จำนวน ๑๓ ราย
๙.นัดประชุมอ่านผลงานทางวิชาการ		๙.ระหว่างรอ ออกคำสั่งจาก ศธจ. จำนวน - ราย
๑๐.เสนอ ก.ค.จ. อนุมัติผลการ ประเมินด้าน ๓		๑๐.มีผู้ได้รับการแต่งตั้งให้วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ตาม หลักเกณฑ์ ว ๑๗ จำนวน ๒๖ ราย
๑๑.มีผู้เสนอขอรับการประเมินเพื่อ ขอมีวิทยฐานะให้สูงขึ้นตาม หลักเกณฑ์ ว ๒๑/๒๕๖๐		จ.อุทัยธานีเสนอระดับ ชก ๒ ราย/แต่งตั้ง.....-.....ราย ระดับ ชพ ๒ ราย/แต่งตั้ง.....-.....ราย จ.นว.เสนอ ระดับ ชก ๔ ราย/แต่งตั้ง ๓ ราย ระดับ ชพ ๘ ราย/แต่งตั้ง ๕ ราย

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 ๒๕๖๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ มีข้อมูลอัตรากำลังเป็นปัจจุบัน พร้อมนำมาใช้ในการบริหารอัตรากำลังได้ทันที
๒. มีการจัดสรรอัตรากำลังทดแทนได้ทุกกรณี มีการตัดโอนตำแหน่งว่างจากโรงเรียนที่เกินเกณฑ์ไปโรงเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด มีการนำตำแหน่งว่างไปขอบรรจุครูผู้ช่วยแต่งตั้ง 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. อัตรารว่างของข้าราชการครูสายผู้สอน และวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ
นำเสนอ กศจ.ขอนแก่นใช้ตลอดปี ๒๕๖๒
๒. อัตรารว่างของข้าราชการครูสายบริหารการศึกษา ที่นำเสนอ กศจ.ขอนแก่นใช้ตลอดปี ๒๕๖๒
๓. คำสั่งตัดโอนตำแหน่งจากการเกลี้ยอัตรากำลัง
๔. คำสั่งบรรจุครู สควค.และครูพัฒนาท้องถิ่น ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒
๕. ผลการจ้างครูผู้ทรงคุณค่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒

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 - ให้ข้าราชการครูบรรจุใหม่ จัดทำทะเบียนประวัติ กพ.๗ , กบข. , ข้อมูลภาครัฐ, คำขอมัติบัตรประจำตัวข้าราชการ ฯลฯ - ส่งตัวข้าราชการครูไปตรวจพิมพ์ลายนิ้วมือ ณ พิสูจน์หลักฐานจังหวัด - ส่งตัวข้าราชการครูไปปฏิบัติหน้าที่ - สำเนาคำสั่งบรรจุฯ ให้โรงเรียนที่เกี่ยวข้อง - สำเนาคำสั่งบรรจุฯ พร้อมหลักฐานเกี่ยวกับการขอบรรจุแต่งตั้งฯ ให้ กคศ. 	<p>ผ่านร้อยละ ๑๐๐</p> <p>ผ่านร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>การย้ายข้าราชการครู</p> <p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ – กันยายน ๒๕๖๒</p> <p>๑. มีข้าราชการครูยื่นคำร้องย้ายไปดำรงตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑๘๑ ราย ดังนี้</p> <p>นครสวรรค์ ภายในเขต ๘๗ ราย</p> <p>ต่างเขต ๔๗ ราย</p> <p>อุทัยธานี ภายในเขต ๒๓ ราย</p> <p>ต่างเขต ๒๔ ราย</p> <p>๒. ได้รับย้ายภายในเขต</p> <p>นครสวรรค์ ๒๕ ราย</p> <p>อุทัยธานี ๑ ราย</p> <p>๓. รับย้ายจากต่างเขต</p> <p>นครสวรรค์ ๒๑ ราย</p> <p>อุทัยธานี ๔ ราย</p> <p>๔. มีผู้ยื่นขอย้ายไปต่างเขต</p> <p>นครสวรรค์ ๔๖ ราย</p> <p>อุทัยธานี ๓๔ ราย</p> <p>การบรรจุครูผู้ช่วย</p> <p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ – กันยายน ๒๕๖๒ รับบรรจุและแต่งตั้งฯ ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๒๐๗ ราย</p>

๓.๒. งานขอลาออกจากราชการ

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบข้อมูล หลักฐาน เอกสารประกอบการขอลาออก - นำเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อแสดงความคิดเห็นก่อนนำส่งไปยัง กศจ. เพื่อพิจารณาอนุมัติออกคำสั่งให้ลาออก 	<p>ผ่านร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ – กันยายน ๒๕๖๒ มีข้าราชการครูขอลาออกทั้งสิ้น จำนวน ๑๓ ราย</p>

๓.๓ การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑.การทำสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวทุกโครงการ	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	๑๖๑ ราย (๒ รอบ) รอบ ที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๑ – ๓๑ มี.ค. ๖๒) รอบที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๒)
๒.การทำสัญญาจ้างพนักงานราชการ	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	๑๐๓ ราย (๒ รอบ) รอบ ที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๑ – ๓๑ มี.ค. ๖๒) (๒ รอบ) (๑ มี.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๒)
๓.ลูกจ้างชั่วคราวขอลาออก	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๑๗ ครั้ง/ราย
๔.พนักงานราชการขอลาออก	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๑๑ ครั้ง/ราย
๕.เปิดสอบลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๓ 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.ควรอบรมให้ความรู้ 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
มีการพิจารณา ความดีความชอบ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา และเลื่อนชั้น เงิน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนพนักงาน ราชการปีละ ๒ ครั้ง	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ได้รับ การพิจารณาความดีความชอบ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ.กำหนด ร้อยละ ๑๐๐	ผลการเลื่อนชั้นเงินเดือน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา รอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๒,๔๔๗ ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๐๑ ราย พนักงานราชการ จำนวน ๑๐๑ ราย

๔.๒ งานทะเบียนประวัติ

กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
ดำเนินการบันทึก ประวัติในทะเบียน ประวัติ ก.พ.๗ ทุกครั้ง ที่มีการเปลี่ยนแปลง ข้อมูลและได้รับการ แต่งตั้ง โยภยัย หรือ ตามคำสั่งเลื่อนชั้น เลื่อนระดับ	ทะเบียนประวัติได้รับการบันทึกเป็นปัจจุบัน พร้อมให้บริการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา สามารถขอรับบริการได้ทุกราย ร้อยละ ๑๐๐	มีระบบไฟล์ลิง จัดเก็บเป็นระบบพร้อม ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ขอรับบริการ ๑. ครบถ้วน ๒. ถูกต้อง ๓. เป็นปัจจุบัน ๔. พร้อมใช้

๔.๓ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
ดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี ตามปฏิทินที่สพฐ. กำหนด	ผู้ขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี ได้รับการพิจารณาเสนอทุกราย ร้อยละ ๑๐๐	ได้เสนอรายชื่อผู้ขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ทุกราย

๔.๔ งานบริการบุคลากร

๔.๔.๑. งานขอลาออกจากราชการ

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
- ตรวจสอบข้อมูล หลักฐาน เอกสารประกอบการขอลาออก - นำเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อแสดงความคิดเห็นก่อนนำส่งไปยัง กศจ. เพื่อพิจารณาอนุมัติออกคำสั่งให้ลาออก	ผ่านร้อยละ ๑๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ – กันยายน ๒๕๖๒ มีข้าราชการครูขอลาออกทั้งสิ้นจำนวน ๑๓ ราย

๔.๔.๒ งาน ครูขอยกเว้นการเกณฑ์ทหาร

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
- ตรวจสอบข้อมูล หลักฐาน เอกสารประกอบการขอยกเว้นการเกณฑ์ทหาร - นำเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อพิจารณาลงนาม - ส่งเอกสารไปศาลากลางจังหวัดนครสวรรค์	ผ่านร้อยละ ๑๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ – กันยายน ๒๕๖๒ มีข้าราชการครูยื่นคำขอยกเว้นขอเกณฑ์ทหาร จำนวน ๑๐ ราย

๔.๔.๓. งาน ครูต่างชาติ

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
- ตรวจสอบข้อมูล หลักฐาน เอกสาร ประกอบการขอต่อวีซ่าและขอใบอนุญาตทำงาน - นำเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อพิจารณาขานาม	ผ่านร้อยละ ๑๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ - กันยายน ๒๕๖๒ มีโรงเรียนขอต่อวีซ่า ขอใบอนุญาตทำงานและขอเปลี่ยนแปลงการตรวจลงตราหนังสือเดินทางให้ครูจ้างสอนชาวต่างชาติ จำนวน ๗๕ ราย

๔.๔.๔ งานทำบัตรข้าราชการ

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
การทำบัตรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๕๑๘ ราย รอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒
การทำบัตรข้าราชการ ข้าราชการบำนาญ	ผลสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๖๕ ราย

๔.๔.๕ การแต่งตั้งผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้บริหาร

กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
แต่งตั้งข้าราชการรักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา	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. ครอบบรมให้ความรู้ 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 ๓๒ ราย
๒ พัฒนาครูตามมาตรฐาน วิชาชีพ และจรรยาบรรณ	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๑๑๐ ราย
๓. โครงการพัฒนาครูครบวงจร	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ราย
๔. การลาศึกษาต่อฝึกอบรม	ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้ขออนุญาต	จำนวน ๒๑ 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