



รายงานผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

(ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

(นายสมศักดิ์ พงษ์พานิช)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

วัตถุประสงค์

รายงานผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการรายงานผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ กศจ./อ.ก.ศ.จ.เชียงใหม่ ให้เป็นรูปแบบเดียวกัน และสามารถนำข้อมูลไป ประกอบพิจารณาในการบริหารงานบุคคล เพื่อประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการ รักษาความเป็นธรรมและรักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคล และพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขอบเขต

การรายงานนี้เป็นรายงานผลการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลเฉพาะที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

หัวข้อการรายงาน

1. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6
2. ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกกลุ่มบริหารงานบุคคล
3. ปริมาณงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล
4. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล
5. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล



(นายสมพงศ์ พรหมจันทร์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ หน่วยงานประสบปัญหาในการบริหารงานบุคคลเรื่องใด และมีวิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหายังไร

ปัญหา	วิธีการแก้ไข	ผลการแก้ไข
๑) การปฏิบัติงานส่วนราชการ มักจะกำหนดปฏิทินที่กระชั้นชิด ก่อให้เกิดความเร่งรีบในการปฏิบัติราชการ เช่น กศจ. แจ้งให้สำนักงานเขตเขตพื้นที่ดำเนินการส่งข้อมูล อย่างเร่งด่วน	๑) ดำเนินการประสานงานอย่างไม่เป็นทางการเช่น จัดส่งข้อมูล การสื่อสารทางไลน์ ทางวาจา ก่อนการนำส่งหนังสืออย่างเป็นทางการ หรือบางเรื่องที่ยังไม่เข้าใจตรงกัน ก่อนวันประชุมจะมีการนัดหมาย ชักซ้อมทำความเข้าใจเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	๑) การดำเนินการประสานงานแบบไม่เป็นทางการ ทำให้การปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด มีความร่วมมือ และสร้างความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ และระบบการทำงานมากยิ่งขึ้น
๒)รูปแบบการจัดเก็บข้อมูล อัตรากำลังของหน่วยงานมีความแตกต่างกัน แต่ละเขตพื้นที่ การศึกษามีชุดข้อมูล ลักษณะการจำแนกข้อมูล การให้ข้อมูล รายละเอียดสภาพอัตรากำลัง ที่แตกต่างกัน	๒) การประสานงาน การทบทวน การสร้างความเข้าใจ รวมทั้งจัดทำระบบ การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลระดับหน่วยงานการศึกษา เพื่อให้มีข้อมูลในภาพรวมของจังหวัด	๒) ข้อมูลมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ในระหว่างหน่วยงานเริ่มมีแนวทางในการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น
๓) เจ้าหน้าที่ของเขตพื้นที่ การศึกษา และสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการร่วมกันยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน อีกทั้งยังมีประเด็นความเห็นที่แตกต่างกัน	๓) ดำเนินการประสานงานเพื่อสร้างความเข้าใจในประเด็นปัญหา การใช้เอกสารราชการ ระเบียบกฎหมายอ้างอิงต่าง ๆ การระดมสมอง การรับฟังแนวคิดจากผู้มีความรู้ และประสบการณ์	๓) เจ้าหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน มีความเข้าใจ และให้การยอมรับในการดำเนินงานของกันและกันมากยิ่งขึ้น
๔) การกำหนดแผนและแนวปฏิบัติในการบูรณาการ ทำงานระดับจังหวัด ไม่ชัดเจน การดำเนินนโยบายอย่างเร่งด่วน และต้องการผลลัพธ์ ในเวลาอันสั้น ผลที่ตามมาคือความขัดแย้งทางความคิด และมีความบกพร่องในขั้นตอนการปฏิบัติ	๔) เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และการปรับตัวเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ซึ่งในระยะที่ผ่านมา หน่วยงานต้นสังกัดมีการดำเนินการแก้ปัญหา โดยการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ	๔) เมื่อดำเนินการปฏิบัติงานตามคู่มือและแนวปฏิบัติต่าง ๆ การดำเนินงานจึงเป็นไปในทิศทางเดียวกันมากยิ่งขึ้น

๕. ข้อเสนอแนะด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของทุกหน่วยงานการศึกษาในจังหวัด เป็นสิ่งสำคัญ และต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่งจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดเก็บฐานข้อมูลในการดำเนินการของทุกส่วนราชการ ซึ่งปัจจุบันหน่วยงานทางการศึกษายังไม่เข้าใจในบทบาท หน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเท่าที่ควร ดังนั้น จึงควรมีให้หน่วยงานต้นสังกัดสร้างการเรียนรู้ให้กับหน่วยภายใต้สังกัดในระดับจังหวัดเพื่อรับทราบและให้ความร่วมมือต่อไป

๒. การดำเนินการพิจารณากลับกรองของคณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัดในปัจจุบัน ที่ต้องดำเนินการในหลาย ๆ เรื่อง อาทิ การบรรจุ การแต่งตั้ง การย้าย การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ ซึ่งการประชุมในแต่ละคราวมีวาระที่ต้องเสนอในที่ประชุมจำนวนมาก จึงควรกำหนดให้มีคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพิจารณางานวินัยเป็นการเฉพาะ เพราะด้านกฎหมาย งานวินัยต่าง ๆ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายเพื่อพิจารณางานอย่างรอบคอบ ละเอียด ถี่ถ้วน

ขอรับรองว่า รายงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาฉบับนี้เป็นข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ

(นายสมพงศ์ พรหมจันทร์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖

ผู้รายงาน