



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
โรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมังคลาภิเษก  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

## คำนำ

กลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งส่งเสริมตามภารกิจของโรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมิ่งคลาสิก ให้เกิดประสิทธิภาพ ภายใต้ระเบียบกฎหมาย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ความบริสุทธิ์ โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อให้สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษามีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถและขวัญกำลังใจ การยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ จากภารกิจดังกล่าว จึงได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตามขอบข่าย/ภารกิจของของงานการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย งานธุรการ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติและกลุ่มงาน พัฒนาบุคลากร ส่งเสริม และยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ โรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมิ่งคลาสิก รวมทั้งเป็นประโยชน์สำหรับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และสาธารณชนทั่วไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล  
โรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมิ่งคลาสิก

## ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

### ๑.๑ วัตถุประสงค์

รายงานการบริหารงานบุคคลและบุคลากรทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์ เพื่อรายงานผลการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่นำเสนอผู้บริหาร พิจารณาและผลการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของโรงเรียน ตามภารกิจตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

### ๑.๒ ขอบเขต

การรายงานนี้เป็นการรายงานผลการบริหารงานบุคคลที่นำเสนอผู้บริหาร พิจารณาและตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจของโรงเรียน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

### ๑.๓ อำนาจและหน้าที่ของโรงเรียน

โรงเรียนสนองนโยบายเขตพื้นที่การศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๕ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำนาจหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนให้สอดคล้องกับเขตพื้นที่การศึกษา และให้สอดคล้องกับ นโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

๒. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

๓. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๔. กำกับ ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษาในโรงเรียน

๖. ประสาน การระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและ พัฒนาการศึกษาในโรงเรียน

๗. การจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา

๘. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การเครือข่าย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นๆ

๙. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในโรงเรียน

๑๐. ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้าน การศึกษา

๑๑. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๒. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### ๑.๔ อำนาจและหน้าที่ของกลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

(ข) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

(ค) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจาก ราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ง) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(จ) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

## ๑.๕ การแบ่งส่วนงานภายในกลุ่มบริหารงานบุคคล

๑.๕.๑ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

(๑) งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง

- การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง
- การเกลี่ยอัตรากำลัง การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

(๒) งานกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

(๓) บริหารกรอบอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ

พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

(๔) การเปลี่ยนสายงาน และปรับระดับชั้นงานลูกจ้างประจำ

(๕) ข้อมูลการเกษียณอายุราชการ

(๖) ข้อมูลสารสนเทศของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรในสังกัด (๗)

บริหารจัดการเว็บไซต์กลุ่มบริหารงานบุคคล

(๘) งานประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู

๑.๕.๒ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

(๑) งานสรรหาและบรรจุ

- การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก
- การบรรจุเข้ารับราชการใหม่
- การเตรียมความพร้อมพัฒนาอย่างเข้ม และการทดลอง

ปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๒) งานแต่งตั้ง ย้าย โอน บรรจุกลับ ลาออก ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พนักงาน ราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

(๓) การออกคำสั่งรักษาราชการแทน

๑.๕.๓ งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

(๑) งานบำเหน็จความชอบ

(๒) งานทะเบียนประวัติ

(๓) งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้างประจำ

(๔) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

(๕) งานทะเบียนบุคลากรภาครัฐ จ่ายตรงคำรักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ

(๖) งานบริการบุคลากร

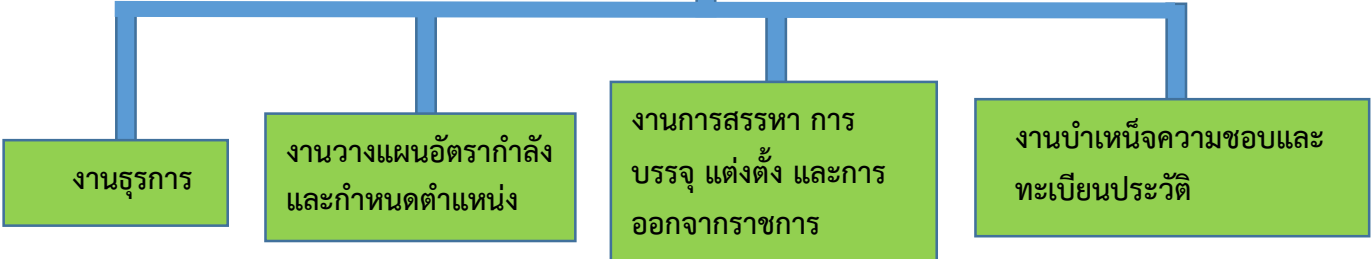
- จัดทำบัตรประจำตัว
- หนังสือรับรอง
- ขออนุญาตลาทุกประเภท

โครงสร้างการบริหารงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมังคลาภิเษก

ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมังคลาภิเษก

หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล



งานธุรการ

งานวางแผนอัตรากำลัง  
และกำหนดตำแหน่ง

งานการสรรหา การ  
บรรจุ แต่งตั้ง และการ  
ออกจากราชการ

งานบำเหน็จความชอบและ  
ทะเบียนประวัติ

## ส่วนที่ ๒ รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

จำนวนอัตราราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

### ๑.๑ จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการโรงเรียน	๑	
๒	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	-	
๓	ครู	๑๐	
๔	บุคลากรทางการศึกษา		
	-ลูกจ้างประจำ	๑	
	-เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	
	-ครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน	๑	
	-พี่เลี้ยงเด็กพิการ	๑	
	-ครูขาดแคลนขั้นวิกฤต	๑	
	-ครูอัตราจ้าง	๒	

### ๑.๒ จำนวนนักเรียนของโรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมังคลาภิเษก

ระดับชั้นเรียน	จำนวนนักเรียน		
	ชาย	หญิง	รวม
มัธยมศึกษาตอนต้น	๖๔	๔๐	๑๐๔
มัธยมศึกษาตอนปลาย	๒๗	๔๐	๖๗
รวม	๙๑	๘๐	๑๗๑

## ส่วนที่ ๒.๒ แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๒.๑ การดำเนินการตามนโยบายของโรงเรียน และสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมังคลาภิเษก โดยได้ ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจดำเนินการทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และแผนการปฏิรูป ประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยได้นำหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักนิติ ธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า รวมถึงการ น ระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมังคลาภิเษก ได้กำหนดนโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับการปฏิบัติตามภารกิจโรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมังคลาภิเษก ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังคน และบริหารอัตรากำลังของโรงเรียน ให้เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม

รัชมังคลาภิเษก โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

๑.๑.๑ ดำเนินการศึกษาอัตรากำลังครูเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งความต้องการรายวิชาการเอกของสถานศึกษา และจัดทำข้อมูล เพื่อจัดทำแผนความต้องการอัตรากำลังครูรายวิชาเอกของสถานศึกษา ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษา

๑.๑.๒ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลัง

๑.๑.๓ ข้อมูลอัตรากำลังตามมาตรฐานวิชาการเอก

๑.๑.๔ มาตรฐานวิชาการที่กำหนดในสถานศึกษา

๑.๑.๕ สรุปรายวิชาเอกที่มีและควรมีในสถานศึกษา

๑.๒ การบริหารอัตรากำลัง

๑.๒.๑ ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมโดยแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับโรงเรียน โดยมีบุคลากรจากทุกภาคส่วนเป็นคณะกรรมการ เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษา มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม เป็นไปตาม ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษาในสังกัด

๑.๒.๒ เมื่อตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาว่างลงทุกกรณี ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลังและจัดทำข้อมูลรายละเอียดรายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอศึกษาธิการจังหวัด และคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวดำเนินการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดต่อไป

๒. นโยบายการสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงเรียน ได้กำหนดนโยบายการสรรหาคณบดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยสรรหาคณบดีที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อเป็นทีมงาน ในการบริหารงานโรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมังคลาภิเษก เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้านเทคโนโลยี โดยได้ดำเนินการสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา พิจารณาจากคุณลักษณะและความต้องการของโรงเรียน เพื่อสร้างทีมงานไอซีที ( ICT) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๓. ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง โรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมังคลาภิเษก ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีคุณลักษณะ กำหนด เลือกสรรคณบดี คนเก่ง ที่มีความรู้ ความสามารถ ตามภารกิจจัดการศึกษาของสถานศึกษา และลูกจ้างชั่วคราวที่ใช้เงินนอกงบประมาณ ทางโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการสรรหา สำหรับตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพชรบูรณ์ เป็นผู้ดำเนินการ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ การดำเนินการรับสมัครคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว ขากเงินนอกงบประมาณ ประกาศทางเว็บไซต์โรงเรียน และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปหน่วยงานอื่นทางเฟซบุ๊ก ทางไลน์ และช่องทางอื่นๆ เพื่อให้บุคคลสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัคร ได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

๓.๒ ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วม โดยแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ให้สอดคล้อง ตามภารกิจ ตามความต้องการของสถานศึกษาและตามมาตรฐานวิชาเอก

๓.๓ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราวด้วยเงินนอกงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการ และแนวปฏิบัติที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

๓.๔ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราวด้วยเงินนอกงบประมาณ ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์ยุติธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามกรอบอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงความสามารถ คุณธรรมและพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ เป็นสำคัญ

๓.๕ ดำเนินการจัดทำข้อมูลตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งว่าง รายงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เพื่อเสนอสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อประกาศสรรหา การบรรจุ การย้าย และการโอน โดยทันที

๓.๖ ประชาสัมพันธ์ประกาศ การสรรหา การบรรจุการย้าย การโอน ทางเว็บไซต์ ทางเฟสบุ๊ก ทางไลน์ และช่องทางอื่นๆ เพื่อให้บุคคลสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัคร ได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมิ่งคลาสิก ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ด้วยรูปแบบที่หลากหลายทันต่อการเปลี่ยนในยุคปัจจุบัน เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษา สามารถดำเนินการตามนโยบาย และยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนนโยบายของของรัฐบาล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน

๔.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ด้วยการอบรมกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก

๔.๓ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่เกี่ยวข้องการพัฒนาบุคลากร ของหน่วยงาน ในการพัฒนาบุคลากร

๔.๔ ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

๔.๕ ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๔.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ

๔.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนาตนเอง ( ID – Plan)

๔.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเอง การจัดทำนวัตกรรม การวิจัย

๔.๙ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเองด้วยรูปแบบ Professional Learning Community :PLC

๔.๑๐ ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕. นโยบายสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ โรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมิ่งคลาสิก มีนโยบายด้านสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยสนับสนุนส่งเสริม ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ให้สามารถก้าวหน้าโดยอาศัยการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน เช่น การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย การพัฒนา ก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อน วิทยฐานะ การขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ การย้าย การเปลี่ยนสายงาน เพื่อแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การคัดเลือกบุคลากร



ทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นประเภทวิชาการ การ คัดเลือกลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวเป็นบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประเภททั่วไป

๖. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต โรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมิ่งคลาสิก ได้กำหนดนโยบาย ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีแผนงาน โครงการและมาตรการที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรในสังกัด โดยที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความพึงพอใจ ต่อสภาพแวดล้อม สถานที่ใน การปฏิบัติงาน และบรรยากาศทั่วไปในการปฏิบัติงาน ตลอดจนนำเทคโนโลยี เครื่องมือสื่อสาร อันทันสมัยมาใช้ใน การปฏิบัติงานและให้บริการต่อผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงการจัดสวัสดิการและ สิ่งอำนวยความสะดวก ที่มีความ เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ดังนี้

๖.๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรโดยการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สะอาดสวยงาม จัดให้มีสวนหย่อมบริเวณรอบอาคารเรียน และป้ายโรงเรียนที่มีความโดดเด่นและสวยงาม

๖.๒ จัดให้มีสิ่งอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย ครบครัน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น

๖.๓ มีมุมบริการเครื่องดื่มตามห้องกลุ่มงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและ ผู้มาติดต่อราชการ

๖.๔ การจัดกิจกรรมให้ความสำคัญวันเกิดของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เช่น อวยพรวันเกิด จัดเค้กวันเกิด

๖.๕ การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ตามประเพณี วัฒนธรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดี และความ สามัคคีในองค์กร ในวันสำคัญต่างๆ กิจกรรมวันสถาปนาโรงเรียน กิจกรรมวันปีใหม่ กิจกรรมสวดมนต์ไหว้พระ ทุกวันศุกร์ นันทนาการ การเล่นกีฬา เป็นต้น

๖.๖ การจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรในสังกัด เช่น เจ็บป่วย ญาติเสียชีวิต เป็นต้น

๗. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินค่าของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานด้านต่างๆ ทั้งผลงานและ คุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่าง แน่นนอน การประเมินต้องอยู่บนพื้นฐาน เป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มี ประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดย เท่าเทียมกัน โรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมิ่งคลาสิก ได้ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ลูกจ้าง ชั่วคราว และเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ดังนี้

๗.๑ มีการประกาศหลักเกณฑ์ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ โรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมิ่งคลาสิก

๗.๑.๑ กำหนดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน เป็นตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ สรุปผลการประเมิน เพื่อใช้กรอกค่าคะแนนการประเมินใน องค์กรประกอบ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์กรประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการและน้ำหนักของทั้ง ๒ องค์กรประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย สำหรับคะแนน องค์กรประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน สำหรับคะแนนองค์กรประกอบ คะแนนด้านพฤติกรรมการปฏิบัติ ราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะโดยให้แบบท้ายแบบสรุป

ส่วนที่ ๓ แผนการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔ การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๗.๒ ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และที่ ก.ค.ศ. กำหนดพร้อมทั้งให้การโอนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามเวลาที่กำหนด โดยมีคณะกรรมการพิจารณาโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หากมีการเรียกร้องขอความเป็นธรรม ให้รายงานผู้บังคับบัญชา ทราบเพื่อดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและแจ้งผู้ร้องเรียนทราบ

๘. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในโรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมง์คลาภิเชก ให้มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการส่งเสริม ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประพฤติปฏิบัติตน ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย โดยสร้างความตระหนัก ปลุกจิตสำนึกในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและ การรักษาวินัยต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและผู้มารับบริการ ดังนี้

๘.๑ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง โดยสร้างความตระหนัก ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง การพึ่งพาตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบความประหยัดการเก็บออม การรักษา ระเบียบวินัย และเคารพกฎหมายหมาย การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา เป็นแบบอย่างที่ดีในการ ดำรงตน การมี ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

๘.๒ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อหน่วยงาน เช่น มีความสุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ท างานเต็มความสามารถ ขยัน ถูกต้อง ตรงต่อเวลา มีความริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงงาน ดูแลรักษาและรักษาใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างประหยัด ละเว้นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๘.๓ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อผู้มาใช้บริการ ได้แก่ ให้ความ เป็นธรรม ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ สุภาพอ่อนโยน ประพฤติตน ให้ เป็นที่เชื่อถือแก่บุคคลทั่วไป ละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด การให้ข้อมูลข่าวสารครบถ้วน ไม่บิดเบือน ข้อเท็จจริง

๘.๔ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยแก่ข้าราชการในสังกัด โดยทุกวันครู มีการร้องเพลงชาติ สวดมนต์ไหว้พระในกิจกรรมหน้าเสาธงพร้อมทั้งนักเรียน และกิจกรรมสวดมนต์ไหว้พระทุกเช้า วันศุกร์ในชั่วโมงที่ ๑ กล่าวคำปฏิญาณ ต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ

๘.๕ โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความตระหนักรู้ในการป้องกันและปราบปราม การทุจริตประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๘.๖ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ไปอบรมพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านระเบียบ กฎหมาย

ส่วนที่ ๒.๒ ผลการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล โรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมังคลาภิเษก  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สรุปได้ดังนี้

ที่	เรื่องดำเนินการ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย	๑	
๒	การส่งคำร้องขอย้ายภายในเขตพื้นที่การศึกษา - ผู้บริหารสถานศึกษา - ครูผู้สอน - บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	๑ ๒ -	
๓	การส่งคำร้องขอย้ายระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา - ผู้บริหารสถานศึกษา - ครูผู้สอน - บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	- ๑ -	
๔	การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย การโอน - การย้ายผู้บริหาร - การย้ายผู้สอน - การย้ายบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) - การให้โอนข้าราชการครู - การรับโอนบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) - การให้โอนบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) - การปรับระดับลูกจ้างประจำ - การเปลี่ยนตำแหน่ง (ชื่อตำแหน่ง) ลูกจ้างประจำ - การตัดโอนอัตรากำลังลูกจ้างประจำ	- ๑ - - - - - - -	
๕	ครูมาช่วยราชการ	-	
๖	ครูมาช่วยราชการ	-	
๗	การลาออกจากราชการ - ผู้บริหารสถานศึกษา - ครูผู้สอน - บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) - ลูกจ้างประจำ	- - - -	
๘	การให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะ - ชำนาญการ - ชำนาญการพิเศษ - เชี่ยวชาญ	- ๑ -	
๙	การปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น	-	

ที่	เรื่องดำเนินการ	จำนวน	หมายเหตุ
๑๐	การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ได้เลื่อนเงินเดือน - ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ได้เลื่อนเงินเดือน - ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	๑๒ - ๑๒ -	
๑๑	การเลื่อนเงินเดือนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ได้เลื่อนเงินเดือน - ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ได้เลื่อนเงินเดือน - ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน		
๑๒	การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ได้เลื่อนเงินเดือน - ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ได้เลื่อนเงินเดือน - ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน)	๑ - ๑ -	
๑๓	การขอสำเนาทะเบียนประวัติ ก.พ.๗/ก.ค.ศ.๑๖	๑๒	
๑๔	การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี ๒๕๖๔	๑	
๑๕	การขอมิบัติประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๑	
๑๖	การเกษียณอายุราชการครู ณ วันที่๓๐ กันยายน ๒๕๖๔	๑	

ส่วนที่ ๒.๓ เป้าหมาย และความสำเร็จ

เป้าหมายและความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ งานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง และประสบผลสำเร็จเป็นประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล และสามารถใช้เป็นต้นแบบงานบุคคลที่ดี คือ

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มีข้อมูลสารสนเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน มีการปรับปรุงข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงทุกกรณี ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และมีการประมวลผลด้วยระบบโปรแกรมเฉพาะ

๒. โรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมิ่งคลาภิเษก มีแผนอัตรากำลัง การกำหนดมาตรการบริหารอัตรากำลังให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ สามารถตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา ในเรื่อง การขาดแคลนวิชาเอก ดำเนินการโดยส่งเรื่องไปที่สำนักงานเขตพื้นที่ เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครู พนักงานราชการครูอัตรากำลัง ให้กับสถานศึกษา ที่ขาดแคลนอัตรากำลัง

๓. โรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมิ่งคลาภิเษก ดำเนินการสรรหา ลูกจ้างชั่วคราว ได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ตามแนวปฏิบัติที่ สพฐ.กำหนด

๔. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการอบรมพัฒนา เพื่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน

๕. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีความรัก สามัคคีในหมู่คณะ มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

## ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

### ส่วนที่ ๓.๑ ปัญหา แนวทางการแก้ไข และผลการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล

ที่	ปัญหา	แนวทางแก้ไข	ผลการปฏิบัติ
๑	กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงบ่อย จึงเกิด ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติได้ง่าย	ปรึกษาหารือแนวปฏิบัติกับ ผู้อำนวยการโรงเรียน เจ้าหน้าที่ ของสพม.แล้วแต่กรณี	ลดความผิดพลาดได้มากขึ้น แต่ ยังมีข้อที่เป็นปัญหา

### ส่วนที่ ๓.๒ ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล

๑.สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจัดระบบข้อมูล ระเบียบกฎหมาย หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคล ให้ครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน สามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว

๒. การออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ไม่ควรใช้ระเบียบ หลักเกณฑ์ของ ก.พ. โดยอนุโลม ควรกำหนดหลักเกณฑ์ขึ้นมาใหม่ ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานในปัจจุบัน

๓. ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน มีมาตรการจูงใจ ความจำเป็นและความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา

๔. ควรจัดอบรมพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ฯ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องทุกปี

### ๓.๓ ข้อปัญหา และข้อเสนอแนะการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การย้าย การเกลี่ยอัตรากำลัง

๑. การบริหารอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา (การเกลี่ยอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา) ความยุ่งยากในการดำเนินงาน/ปัญหา/อุปสรรค

๑. การเกลี่ยอัตรากำลังกรณีตำแหน่งที่เกษียณแล้ว ไม่ได้ตำแหน่งคืนมา เนื่องจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์หรือพอดีเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนในวิชาเอกนั้น โดยไม่มีครูในวิชาเอกนั้นเลย ควรดำเนินการคืนครูแทนตำแหน่งเกษียณ

ส่วนที่ ๓.๔ การวิเคราะห์สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมังคลาภิเษก ได้วิเคราะห์สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปัจจุบันจากข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ที่เกิดจากผลการจัดตั้งส่วนราชการในกระทรวงศึกษา และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ การจัดตั้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด การมีองค์คณะกรรมการบริหารงานบุคคล เช่น คณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ด้านการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด วิเคราะห์ได้ ดังนี้

๑.ด้านระเบียบกฎหมาย ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ดำเนินการไม่เหมือนกัน มีบางประเด็นที่มีความเห็นต่าง บางประเด็นและมีการวิเคราะห์และตีความไม่เป็นทิศทางเดียวกัน บางเรื่องดำเนินการล่าช้า ประกอบกับคำสั่ง คสช. ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ทำให้การดำเนินการออกคำสั่งการบริหารงานบุคคล มีแนวโน้มจะดำเนินการ ล่าช้าไปอีก จนกว่าจะได้มีการแก้ไขคำสั่ง คสช. ที่ ๑๙/๒๕๖๐

๒.อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา ก.ค.ศ. ได้กำหนดเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๓ ลงวันที่

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่การศึกษา ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าว ได้กำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู จำนวนนักเรียนต่อ ห้อง เป็นต้น ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาที่มีอัตราครูพอดีเกณฑ์เดิม อาจเป็นสถานศึกษาที่เกินเกณฑ์หรือสถานศึกษาที่ เกินเกณฑ์อยู่แล้ว อาจเกินเกณฑ์มากยิ่งขึ้น

๓. ด้านการเมือง การมีเปลี่ยนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการบ่อยครั้ง ก็จะมีการเปลี่ยน นโยบายมีโครงการ ต่างๆ เกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติและความสับสนในการจัดการศึกษา การบริหารงาน บุคคล มีการเปลี่ยนกฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ เช่น หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบริหารบุคคล บางหลักเกณฑ์ใช้ได้ เพียงปีเดียว ก็มีการเปลี่ยนใหม่ ทำให้การดำเนินการด้านการศึกษาไม่ต่อเนื่อง บางครั้งอาจเป็นอุปสรรค ในการ ดำเนินงาน

๔. ด้านสังคม สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – ๑๙ ) ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงปี พ.ศ. ๒๕๖๔ อาจมีแนวโน้มต่อไปถึงปี ๒๕๖๕ ส่งผลการบริหารงานบุคคล การประชุมองค์ บุคคล หรือการประชุมอบรมสัมมนาในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ถึงแม้จะมีการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ก็ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร