

แบบรายงานผลการตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง แบบรายงานผลการตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ รอบที่ 1 ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2568 สำหรับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานตามนโยบายการตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อรายงานผลภาพรวมระดับจังหวัด

1. นโยบายลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

นโยบายที่ 1.6 : จัดหานักการภารโรงเพื่อช่วยลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา และช่วยรักษาความปลอดภัย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

สำนักงานฯ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดหานักการภารโรง เพื่อช่วยลดภาระครูฯ และช่วยรักษาความปลอดภัย ส่งเสริมและสนับสนุนโรงเรียนจัดจ้าง รปภ. รักษาความปลอดภัยอย่างทั่วถึง 100% และจัดหานักการภารโรง เพื่อช่วยลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา และช่วยรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

1. ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ

การจัดหานักการภารโรง เพื่อช่วยลดภาระครูฯ และช่วยรักษาความปลอดภัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายโครงการ โดยการประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัดทั้งหมด จำนวน 25 โรงเรียน เพื่อรายงานจำนวนนักการภารโรงที่มีอยู่ และโรงเรียนที่ขาดแคลนตำแหน่งนักการภารโรงมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อรายงานไปยังทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้กำหนดนโยบายคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ และจัดสรรตำแหน่งนักการภารโรง พร้อมทั้งกำหนดคุณสมบัติที่ตรงหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยสถานศึกษาได้รับจัดสรรตำแหน่งนักการภารโรง จำนวน 6 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ
2. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
3. โรงเรียนราชประชาสมาสัยฝ่ายมัธยมฯ
4. โรงเรียนสาขาสุทธิราชอุปถัมภ์
5. โรงเรียนบดินทร์เดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ
6. โรงเรียนวัดศรีจันทร์ประดิษฐ์ฯ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แจ้งให้สถานศึกษาที่ได้รับจัดสรรดำเนินการประกาศรับสมัครฯ โดยให้เป็นไปตามคุณสมบัติ ตามหลักเกณฑ์ และระยะเวลาในการรับสมัครเป็นขั้นตอน ตามที่ สพฐ.กำหนดหลักเกณฑ์ และรายงานผู้ที่ได้รับพิจารณาคัดเลือกแล้ว มายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และรายงานไปยัง สพฐ. ตามระยะเวลาที่กำหนดเพื่อจัดสรรงบประมาณเรียบร้อยแล้ว

2. การติดตามผลการขับเคลื่อนนโยบายฯ

ตัวชี้วัด : จำนวนสถานศึกษาที่ได้ดำเนินการจัดหา/จัดจ้างนักรการภารโรง (จำแนกแหล่งงบประมาณ)

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานศึกษาที่ได้ดำเนินการจัดหา/จัดจ้างนักรการภารโรง (จำแนกตามแหล่งงบประมาณ)

สังกัด	สถานศึกษาทั้งหมด (แห่ง)	จำนวนสถานศึกษาที่ได้ดำเนินการจัดหา/จัดจ้างนักรการภารโรง (แห่ง)					
		ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด		ใช้เงินรายได้สถานศึกษา		ใช้เงินสนับสนุนจากแหล่งอื่น ๆ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สพม.	25	6	24	19	76	0	

*หมายเหตุ ช่องที่บ เป็นกรนำเข้าข้อมูลและคำนวณค่าร้อยละโดยระบบ e - Inspection

3. ปัญหาอุปสรรค

1. ปัญหาในการจ้าง เช่น วุฒิการศึกษาที่นำมาใช้ในการสมัคร ไม่ครบถ้วน หรือบางคนไม่มีวุฒิการศึกษาและทำให้คนที่ต้องการจะสมัครเป็นนักรการภารโรงขาดโอกาส และโรงเรียนขาดคนตามนโยบายของรัฐ

2. ปัญหาด้านค่าตอบแทนซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่น้อยมาก

3. ประกาศรับสมัครแล้วไม่มีคนมาสมัคร

4. สถานศึกษาอยากได้นักรการภารโรงที่มีคุณลักษณะ อายุไม่มาก มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สามารถดูแลสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี แต่จำกัดด้วยค่าตอบแทนทำให้ผู้สมัครส่วนมากมักมีอายุเยอะ ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

4. ข้อเสนอแนะ

- ระดับนโยบาย

เพิ่มอัตราค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ เนื่องจากปัจจุบันอัตราค่าตอบแทน งบจ้างเหมาของ สพฐ. เดือนละ 9,000 บาท ถือเป็นอัตราค่าตอบแทนน้อยมากถ้าเทียบกับหน้าที่ที่ต้องรักษาความปลอดภัยให้กับสถานศึกษา และไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในปัจจุบัน ส่งผลให้มีผู้สมัครในตำแหน่ง นักรการภารโรงน้อยหรือไม่มีผู้สนใจสมัคร

- ระดับส่วนราชการ

ไม่มี

- ระดับพื้นที่

ไม่มี

5. รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

ไม่มี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

1. ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ

การจัดหานักรการภารโรง เพื่อช่วยลดภาระครูฯ และช่วยรักษาความปลอดภัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีนักรการภารโรง โดยใช้งบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัดตามที่ได้รับจัดสรร โดยวิธีการจ้างเหมาบริการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 จำนวน 71 โรงเรียน โดยคิดเป็น 100%

2. การติดตามผลการขับเคลื่อนนโยบายฯ

ตัวชี้วัด : จำนวนสถานศึกษาที่ได้ดำเนินการจัดหา/จัดจ้างนักรการภารโรง (จำแนกแหล่งงบประมาณ)

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานศึกษาที่ได้ดำเนินการจัดหา/จัดจ้างนักรการภารโรง (จำแนกตามแหล่งงบประมาณ)

สังกัด	สถานศึกษาทั้งหมด (แห่ง)	จำนวนสถานศึกษาที่ได้ดำเนินการจัดหา/จัดจ้างนักรการภารโรง (แห่ง)					
		ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด		ใช้เงินรายได้สถานศึกษา		ใช้เงินสนับสนุนจากแหล่งอื่น ๆ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สพป.สป.1	71	71	100	-	-	-	-

*หมายเหตุ ช่องทึบ เป็นการนำเข้าข้อมูลและคำนวณค่าร้อยละโดยระบบ e - Inspection

ผลการดำเนินการสรรหานักรการภารโรงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

1. ลดภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา:

งานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน: นักรการภารโรงจะช่วยดูแลงานต่างๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนโดยตรง เช่น การดูแลความสะอาดเรียบร้อยของอาคารสถานที่ การจัดเตรียมอุปกรณ์การเรียนการสอน การดูแลสวนหย่อม การซ่อมบำรุงเล็กๆ น้อยๆ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีเวลาไปทุ่มเทให้กับการสอนและการพัฒนาผู้เรียนได้มากขึ้น

งานธุรการ: นักรการภารโรงอาจช่วยสนับสนุนงานธุรการของโรงเรียน เช่น การรับส่งเอกสาร การจัดการพัสดุ ซึ่งจะช่วยลดภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนนี้ได้

2. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้:

ความสะอาดและเป็นระเบียบ: นักรการภารโรงมีบทบาทสำคัญในการดูแลความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด น่าอยู่ และเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

ความปลอดภัย: นักรการภารโรงมีส่วนช่วยในการดูแลความปลอดภัยของนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน เช่น การดูแลการเข้าออกของบุคคลภายนอก การเฝ้าระวังเหตุการณ์ผิดปกติ ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยให้กับทุกคนในโรงเรียน

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน:

การเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน: นักรการภารโรงมักเป็นบุคคลที่คุ้นเคยกับนักเรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียน การมีนักรการภารโรงที่เอาใจใส่และมีใจบริการ จะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นกันเองและความผูกพันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

การสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ: นักรการภารโรงอาจมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น การช่วยจัดเตรียมสถานที่ การดูแลอุปกรณ์ ซึ่งจะช่วยให้กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

4. ผลดีต่อผู้เรียน:

มีเวลาเรียนมากขึ้น: เมื่อครูมีภาระงานน้อยลง ก็จะมีเวลาให้กับการสอนและการพัฒนาผู้เรียนมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

สภาพแวดล้อมที่ดี: สภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ จะช่วยส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทั้งทางร่างกายและจิตใจ

5. ผลดีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา:

มีเวลาสอนมากขึ้น: ครูมีเวลามากขึ้นในการเตรียมการสอน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และการให้คำปรึกษานักเรียน

ลดความเครียด: ภาระงานที่ลดลงจะช่วยลดความเครียดของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น

6. ผลดีต่อโรงเรียน:

ภาพลักษณ์ที่ดี: โรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย และมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จะมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของผู้ปกครองและชุมชน

การพัฒนาอย่างยั่งยืน: การมีบุคลากรที่เหมาะสมและมีการบริหารจัดการที่ดี จะเป็นรากฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน

3. ปัญหาอุปสรรค

งบประมาณจำกัด : งบประมาณที่จัดสรรสำหรับการจ้างนักรักษาการโรงเรียนยังมีจำกัด ทำให้ไม่สามารถจัดจ้างนักรักษาการโรงเรียนได้ครบทุกโรงเรียน

อัตรากำลังไม่เพียงพอ : อัตรากำลังของนักรักษาการโรงเรียนในบางโรงเรียนยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ภาระงานของนักรักษาการโรงเรียน : นักรักษาการโรงเรียนบางส่วนมีภาระงานมากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอในการดูแลความปลอดภัยของโรงเรียน

4. ข้อเสนอแนะ

- ระดับนโยบาย

1. การจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ

อัตรากำลังที่เหมาะสม : กำหนดอัตรากำลังนักรักษาการโรงเรียนให้เหมาะสมกับขนาดของโรงเรียน จำนวนนักเรียน และบริบทของแต่ละสถานศึกษา โดยพิจารณาภาระงานที่แท้จริงของครูและความจำเป็นในการดูแลรักษาความปลอดภัย

งบประมาณที่เพียงพอ: จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการจ้างนักรักษาการโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกโรงเรียน โดยอาจพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมสำหรับโรงเรียนที่มีความต้องการเป็นพิเศษ เช่น โรงเรียนขนาดใหญ่ หรือโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัย

2. การกำหนดคุณสมบัติและบทบาทหน้าที่

คุณสมบัติที่เหมาะสม: กำหนดคุณสมบัติของนักรักษาการโรงเรียนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ เช่น วุฒิการศึกษา ทักษะเฉพาะทาง (เช่น การซ่อมบำรุงเบื้องต้น) และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง

บทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน: กำหนดบทบาทหน้าที่ของนักรักษาการโรงเรียนให้ชัดเจนและครอบคลุม ทั้งงานสนับสนุนการสอน งานดูแลอาคารสถานที่ และงานรักษาความปลอดภัย เพื่อให้โรงเรียนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การจ้างงานและบริหารจัดการ

รูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย: เปิดโอกาสให้โรงเรียนมีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย เช่น การจ้างโดยตรง การจ้างผ่านบริษัทจัดหางาน หรือการจ้างแบบมีเงื่อนไข (เช่น การจ้างตามฤดูกาล) เพื่อให้โรงเรียนสามารถเลือกรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง

การบริหารจัดการที่เป็นระบบ: สร้างระบบการบริหารจัดการนักรการการโรงที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เช่น การกำหนดตัวชี้วัดผลงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม

4. การพัฒนาศักยภาพ

การฝึกอบรมและพัฒนา: จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของนักรการการโรงอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย การปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการซ่อมบำรุง

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้: ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างนักรการการโรง เพื่อพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

- ระดับส่วนราชการ

การมีส่วนร่วมของชุมชน

การสนับสนุนจากชุมชน : ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดหานักรการการโรง เช่น การบริจาคเงิน สิ่งของ หรือแรงงาน

การสร้างความร่วมมือ : สร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดหานักรการการโรงเป็นไปอย่างราบรื่นและยั่งยืน

- ระดับพื้นที่

การติดตามผลการดำเนินงาน : ติดตามผลการดำเนินงานการจัดหานักรการการโรงอย่างสม่ำเสมอเพื่อประเมินว่านโยบายบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ และมีปัญหาอุปสรรคใดบ้าง

การปรับปรุงนโยบาย : นำผลการติดตามและประเมินมาปรับปรุงนโยบายและแนวทางการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

5. รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

ไม่มี

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

1. ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ

การจัดหานักรการการโรง เพื่อช่วยลดภาระครูฯ และช่วยรักษาความปลอดภัย

- สถานศึกษาได้ดำเนินการจัดจ้างนักรการการโรง เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระในการดูแลความเรียบร้อยและความปลอดภัยในพื้นที่ที่มีการเคลื่อนไหวของนักเรียนตลอดวัน โดยเฉพาะการตรวจตราในช่วงเวลาที่ไม่สามารถจัดการได้อย่างเต็มที่ เช่น ช่วงพักกลางวันหรือเวลาเลิกเรียน ซึ่งช่วยเสริมการดูแลนี้ทำให้ครูและบุคลากรสามารถมีเวลามากขึ้นในการมุ่งเน้นการสอนและการพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การติดตามผลการขับเคลื่อนนโยบายฯ

ตัวชี้วัด : จำนวนสถานศึกษาที่ได้ดำเนินการจัดหา/จัดจ้างนักการภารโรง (จำแนกแหล่งงบประมาณ)

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานศึกษาที่ได้ดำเนินการจัดหา/จัดจ้างนักการภารโรง (จำแนกตามแหล่งงบประมาณ)

สังกัด	สถานศึกษาทั้งหมด (แห่ง)	จำนวนสถานศึกษาที่ได้ดำเนินการจัดหา/จัดจ้างนักการภารโรง (แห่ง)					
		ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด		ใช้เงินรายได้สถานศึกษา		ใช้เงินสนับสนุนจากแหล่งอื่น ๆ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สอจ.	11	-	-	11	100	-	-

*หมายเหตุ ช่องทึบ เป็นการนำเข้าสู่ข้อมูลและคำนวณค่าร้อยละโดยระบบ e - Inspection

3. ปัญหาอุปสรรค

- ขาดแคลนงบประมาณในการจัดหาหรือจ้างนักการภารโรงจากหน่วยงานต้นสังกัด ส่งผลให้บางสถานศึกษาไม่สามารถดำเนินการได้ตามความต้องการ
- การจัดสรรเงินรายได้จากสถานศึกษามีข้อจำกัด ซึ่งอาจไม่เพียงพอในการจ้างนักการภารโรงตามจำนวนที่ต้องการ
- ขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถหรือความพร้อมในการทำหน้าที่นักการภารโรง บางพื้นที่อาจไม่สามารถหาคนที่เหมาะสมได้ในทันที

4. ข้อเสนอแนะ

- **ระดับนโยบาย**
 - เสนอให้หน่วยงานต้นสังกัดพิจารณาจัดสรรงบประมาณหรือจัดหาแหล่งเงินสนับสนุนเพิ่มเติมที่สามารถใช้ได้อย่างยั่งยืนในการจ้างนักการภารโรง
- **ระดับส่วนราชการ**
 - ควรมีการกำหนดแนวทางหรือระเบียบที่ชัดเจนในการใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา รวมถึงการให้ความสำคัญกับการสนับสนุนจากภาครัฐเพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - เพิ่มจำนวนอัตรากำลังของนักการภารโรง พนักงานรักษาความปลอดภัย
 - ควรมีแนวทางการจัดสรรบุคลากรสนับสนุนให้เหมาะสมกับขนาดของสถานศึกษา และจัดอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยให้กับบุคลากร
- **ระดับพื้นที่**
 - สร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานท้องถิ่นและองค์กรในชุมชนในการสนับสนุนบุคลากรหรือทุนทรัพย์สำหรับการจัดจ้างนักการภารโรง โดยการพัฒนาความร่วมมือในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษามีบุคลากรที่เพียงพอในการดูแลสถานศึกษา
 - เพิ่มจำนวนอัตรากำลังของนักการภารโรง พนักงานรักษาความปลอดภัย

5. รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

การสร้างระบบเครือข่ายระหว่างครู นักการภารโรง และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ในสถานศึกษา เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การตั้งกลุ่มสนทนาผ่านแอปพลิเคชัน เพื่อการสื่อสารที่รวดเร็วและการติดตามผลการปฏิบัติงานใช้เทคโนโลยี เช่น แอปพลิเคชันการจัดการงาน หรือ แพลตฟอร์มออนไลน์ ที่ช่วยให้การมอบหมายงานและติดตามผลของการปฏิบัติงานนักการภารโรงสามารถทำได้ง่ายขึ้น

โดยสามารถรายงานผลการทำงานสถานะการปฏิบัติงาน หรือแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นในเวลาที่เหมาะสมจัดการฝึกอบรมให้กับนักการภารโรงเพื่อเสริมทักษะการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีเบื้องต้น การช่วยเหลือด้านความปลอดภัย และการจัดการพื้นที่ โดยไม่จำกัดเฉพาะการดูแลสถานที่ แต่ขยายไปถึงการเสริมสร้างความเข้าใจในงานการศึกษาสร้างโครงการหรือกิจกรรมที่เชื่อมโยงระหว่างวิทยาลัยกับชุมชน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1. ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ

การจัดหานักการภารโรง เพื่อช่วยลดภาระครูฯ และช่วยรักษาความปลอดภัย

ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการได้ให้สถานศึกษาได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งนักการภารโรงครบทุกแห่ง ส่งผลให้สถานศึกษามีบุคลากรมาปฏิบัติงานด้านบริการ ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ด้านการรักษาความปลอดภัย ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน และด้านอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย จึงเพื่อช่วยลดภาระข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่การเรียนการสอนรวมทั้งการดูแลเอาใจใส่แก่นักเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การติดตามผลการขับเคลื่อนนโยบายฯ

ตัวชี้วัด : จำนวนสถานศึกษาที่ได้ดำเนินการจัดหา/จัดจ้างนักการภารโรง (จำแนกแหล่งงบประมาณ)

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานศึกษาที่ได้ดำเนินการจัดหา/จัดจ้างนักการภารโรง (จำแนกตามแหล่งงบประมาณ)

สังกัด	สถานศึกษาทั้งหมด (แห่ง)	จำนวนสถานศึกษาที่ได้ดำเนินการจัดหา/จัดจ้างนักการภารโรง (แห่ง)					
		ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด		ใช้เงินรายได้สถานศึกษา		ใช้เงินสนับสนุนจากแหล่งอื่น ๆ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สปพ.	71	62	87.30	-	-	-	-

*หมายเหตุ ช่องทึบ เป็นการนำเข้าสู่ข้อมูลและคำนวณค่าร้อยละโดยระบบ e - Inspection

3. ปัญหาอุปสรรค

การสรรหานักการภารโรงรายใหม่เพื่อทดแทนรายเดิมที่ลาออกของสถานศึกษาบางแห่งไม่สามารถสรรหานักการภารโรงได้ เนื่องจากอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ ส่งผลให้การสรรหารายใหม่ทดแทนเป็นไปด้วยความล่าช้า

4. ข้อเสนอแนะ

- ระดับนโยบาย

เห็นควรเพิ่มอัตราค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ทำงานได้อย่างเต็มที่

- ระดับส่วนราชการ

เห็นควรจัดทำสัญญาจ้างนักการภารโรงเป็นปีงบประมาณ เพื่อลดภาระการทำงานของเจ้าหน้าที่ และสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ปฏิบัติงาน

- ระดับพื้นที่

ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนและหน่วยงานต่างๆ มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดจ้างนักการภารโรง

5. รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)
ไม่มี

ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสมุทรปราการ

1. ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ

การจัดหนักการภารโรง เพื่อช่วยลดภาระครูฯ และช่วยรักษาความปลอดภัย

- ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จัดสรรตำแหน่งนักการภารโรง

ปฏิบัติหน้าที่เวรยาม มาให้ 1 ตำแหน่งเพื่อช่วยลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา และช่วยรักษาความปลอดภัย

2. การติดตามผลการขับเคลื่อนนโยบายฯ

ตัวชี้วัด : จำนวนสถานศึกษาที่ได้ดำเนินการจัดหา/จัดจ้างนักการภารโรง (จำแนกแหล่งงบประมาณ)

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานศึกษาที่ได้ดำเนินการจัดหา/จัดจ้างนักการภารโรง (จำแนกตามแหล่งงบประมาณ)

สังกัด	สถานศึกษาทั้งหมด (แห่ง)	จำนวนสถานศึกษาที่ได้ดำเนินการจัดหา/จัดจ้างนักการภารโรง (แห่ง)					
		ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด		ใช้เงินรายได้สถานศึกษา		ใช้เงินสนับสนุนจากแหล่งอื่น ๆ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ศกศ.		1					

*หมายเหตุ ช่องที่บ เป็นกรนำเ้าข้อมูลและค่านวนค่าร้อยละโดยระบบ e - Inspection

3. ปัญหาอุปสรรค

ไม่มี

4. ข้อเสนอแนะ

- ระดับนโยบาย

ไม่มี

- ระดับส่วนราชการ

ไม่มี

- ระดับพื้นที่

ไม่มี

5. รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

ไม่มี