



รายงานผลการปฏิบัติงาน
กลุ่มบริหารงานบุคคล
ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕

โรงเรียนนิคมน้ำอุ่นเจริญวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำนำ

ในช่วงแห่งการปฏิรูปสังคมไทยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ระบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่างๆของทุกหน่วยงานและทุกภาคส่วนสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนนิคมน้ำจืดเจริญวิทยา จึงได้จัดทำรายงานผลการบริหารงานบุคคล ประจำปีการศึกษา๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความ พร้อมรับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศของรัฐบาลและเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ อันจะเป็นเครื่องมือส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุก ๆ ด้านไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

กลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนนิคมน้ำจืดเจริญวิทยา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	๒
ความเป็นมา	๑
การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย	๑
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	๔
จำนวนครู โรงเรียนนิคมหน้าศูนย์เจริญวิทยา	๕
ข้อมูลบุคลากรโรงเรียนนิคมหน้าศูนย์เจริญวิทยา	๕
แสดงวุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากร	๕
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕	๖
เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	
ข้อเสนอแนะ	๖
ภาคผนวก	๓

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนนิคมน้ำอุ่นเจริญวิทยา

ความเป็นมา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา โรงเรียนนิคมน้ำอุ่นเจริญวิทยา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบด้านมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นำนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนนิคมน้ำอุ่นเจริญวิทยา แบ่งเป็น ๕ ด้าน ได้แก่

ด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน

ด้านที่ ๒ การสรรหา

ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร

ด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านที่ ๕ การเข้าถึงข้อมูล

การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย

การบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนโรงเรียนบ้านน้ำครกใหม่ แนวปฏิบัติตามนโยบาย

ด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน

วางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

ด้านที่ ๒ การสรรหา

๑. กลุ่มงานบุคลากรดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่สถานศึกษามีความต้องการและ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและอัตราตำแหน่งที่ว่างหรือขาดแคลน

๒. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม และโปร่งใส ดังนี้

-ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการรับย้ายตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

- ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

- ดำเนินการสรรหาบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามภารกิจในสถานศึกษา โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร

๑. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามความถนัดและความรู้ความสามารถ

๓. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับพัฒนาบุคลากร

๔. ส่งเสริมการขอยืมหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสังกัด

ด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

๑. จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดตั้งกองทุนออมทรัพย์ครูโรงเรียนบ้านน้ำครกใหม่ การมอบเกียรติบัตร/วุฒิปัตร หรือช่อดอกไม้แสดงความยินดี การจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร การมอบของเยี่ยมไข้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง

๓. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตามตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนด

๔. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๕. จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

๖. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ด้านที่ ๕ การเข้าถึงข้อมูล

๑. มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาโดยครบถ้วนอย่างเป็นระบบระเบียบสามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว

๒. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วนทุกกระบวนการที่ ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกฝ่ายของสถานศึกษาให้อยู่ในระเบียบวินัยและจรรยาบรรณอันดีงาม เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และก่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการนั้น มีหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่บุคลากรจำเป็นต้องรับรู้และถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

๒. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖. จรรยาบรรณวิชาชีพครู

๗. การลงเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๘. หลักเกณฑ์การขาด ลา มาสาย

๙. การอยู่เวรรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ

๑๐. โทษทางวินัย

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

โรงเรียนนิคมหน้าศูนย์เจริญวิทยา จัดระบบการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีโดย มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

๑. บุคลากรประเมินตนเอง
๒. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับแต่งตั้ง ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. กรรมการสถานศึกษา ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา
๔. ฝ่ายบุคลากร นำผลการประเมินในข้อ ๑-๓ ไปรวบรวม สรุป วิเคราะห์ และจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีของสถานศึกษา

ข้อมูลรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนิคมหน้าอุนเจริญวิทยา
ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนครู โรงเรียนนิคมหน้าอุนเจริญวิทยา

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	
			วุฒิ	วิชาเอก
๑	นายเมืองไทย ผลจันทร์	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา
๒	นางอรอุษา พินิจมนตรี	รองผู้อำนวยการ	ค.ม.	การบริหารการศึกษา
๓	ว่าที่ พ.ต.สมชาย อินทรพานิชย์	ครู	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา
๔	นางรุ่งนภา พรหมภักดี	ครู	ปร.ด.	การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
๕	นายสรรพลสิทธิ์ ศรีระวรรณ	ครู	กศ.ม.	การบริหารและพัฒนาการศึกษา
๖	นางสาวปัทมา แก้วคำแสน	ครู	ค.บ.	สังคมศึกษา
๗	นายวิษณุ นันทราช	ครู	ปก.ศ. สูง	ดนตรีศึกษา
๘	นายบรรดล นวลมณี	ครู	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา
๙	นางนารี พรหมนิต	ครู	ค.บ.	บรรณารักษศาสตร์
๑๐	นายบัญชา โยธายุทธ	ครู	ค.บ.	วิทยาศาสตร์
๑๑	นางณัฐธิยา สุวรรณวร	ครู	ค.บ.	ภาษาไทย
๑๒	นางพัชรนันท์ แสนดวง	ครู	ค.ม.	หลักสูตรและการสอน
๑๓	นางสาววิภาวดี ฤทธิธรรม	ครู	วท.ม.	ชีววิทยาสำหรับครู
๑๔	นางสาวปัญญารัตน์ พุยลาณรงค์	ครู	วท.ม.	การสอนเคมี
๑๕	นางสาวนิตยา สอนนุชาติ	ครู	ค.ม.	นวัตกรรมการบริหารการศึกษา
๑๖	นายสุกมลพัฒน์ การร้อย	ครู	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา
๑๗	นางสาวสมพร เชื้อสุภา	ครู	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา
๑๘	นางวิภาสสร จันทวัตร	ครู	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา
๑๙	นางสาวสุพัตรา จันทบาล	ครู	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา
๒๐	นางสาวฐิติชญา วรรณวัลย์	ครู	วท.บ.	เทคโนโลยีอาหาร
๒๑	นางสาวชลพันธ์ ชิตบุตร	ครู	ค.บ.	ภาษาอังกฤษ
๒๒	นายอนุพงศ์ ไชยบุตร	ครู	ค.ม.	การบริหารการศึกษา
๒๓	นายไชยา ใจกลาง	ครู	ค.บ.	ดนตรีศึกษา
๒๔	นางสาวสุนิดา ตาปพลอ่อน	ครูผู้ช่วย	ค.บ.	วิทยาศาสตร์ทั่วไป
๒๕	นางสาวกนกนก เพ็ญอาราษ	ครูผู้ช่วย	ค.บ.	ภาษาไทย
๒๖	นางสาวชนัญชิดา มีพรหม	ครูผู้ช่วย	ค.บ.	นาฏศิลป์
๒๗	นายปวเรศ แสงสว่าง	ครูผู้ช่วย	ค.บ.	คอมพิวเตอร์ศึกษา
๒๘	นางเยาวเรศ ชูเมือง	พนักงานราชการ	ค.บ.	ภาษาอังกฤษ
๒๙	นางสาวสุดารัตน์ งอยบัดพันธ์	พนักงานราชการ	ค.บ.	วิทยาศาสตร์ (เคมี)

๓๐	นางสาวภรณ์ทิพย์ บุญรักษา	ครูอัตราจ้าง	ค.บ.	คณิตศาสตร์
๓๑	นายพิทยาธร บุญเทียม	ครูอัตราจ้าง	ค.บ.	ภาษาไทย
๓๒	นายไตรภพ สารินันท์	ครูอัตราจ้าง	ค.บ.	นวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา
๓๓	นางสาวโณมิไล ทวีผล	ครูอัตราจ้าง	ศศ.บ.	ภาษาจีน
๓๔	นางสาวธารโสภณ สีกันิน	ครูอัตราจ้าง	ค.บ.	ภาษาอังกฤษ
๓๕	นางสาวกันทลัส ทิพย์คำมี	ครูธุรการ	ศษ.ม.	หลักสูตรและการสอน
๓๖	นายชูศักดิ์ มณีบุ๋	ช่างปูน ชั้น ๔	ปวส.	
๓๓/	นายครศักดิ์ ลับลิพล	ลูกจ้างชั่วคราว	ม.๓	
๓๘	นายทองปาน แสนโคตร	พนักงานขับรถยนต์	ม.๖	

สรุปข้อมูลบุคลากรโรงเรียนนิคมน้ำออนเจริญวิทยา

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวน

บุคลากร	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ครูอัตราจ้าง	เจ้าหน้าที่อื่น ๆ
ปีการศึกษา ๒๕๖๕	๒	๒๙	๕	๓

ตารางที่ ๓ แสดงวุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากร

วุฒิการศึกษา	ปวช./เทียบเท่า	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปีการศึกษา ๒๕๖๕	๑	๑	๒๐	๑๕	๑

ข้อเสนอแนะ ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

- ๑) โรงเรียนนิคมน้ำออนเจริญวิทยา ควรดำเนินการตรวจสอบคำสั่งทุกกรณี และตอบรับทราบหรือหักทวงให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ๒) การตอบข้อหารือของโรงเรียนควรดำเนินการอย่างรวดเร็ว และแจ้งเวียนในโรงเรียนทราบเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติ
- ๓) กรณีที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออกหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการใหม่แล้ว ควรมีหนังสือชักชวนความเข้าใจและยกตัวอย่างประกอบเพื่อให้ทุกเขตพื้นที่ปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน
- ๔) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดประชุมพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคลให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

ภาคผนวก

ด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน

ด้านที่ ๒ การสรรหา

ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร

ด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านที่ ๕ การใช้ประโยชน์

ด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน



ด้านที่ ๒ การสรรหา



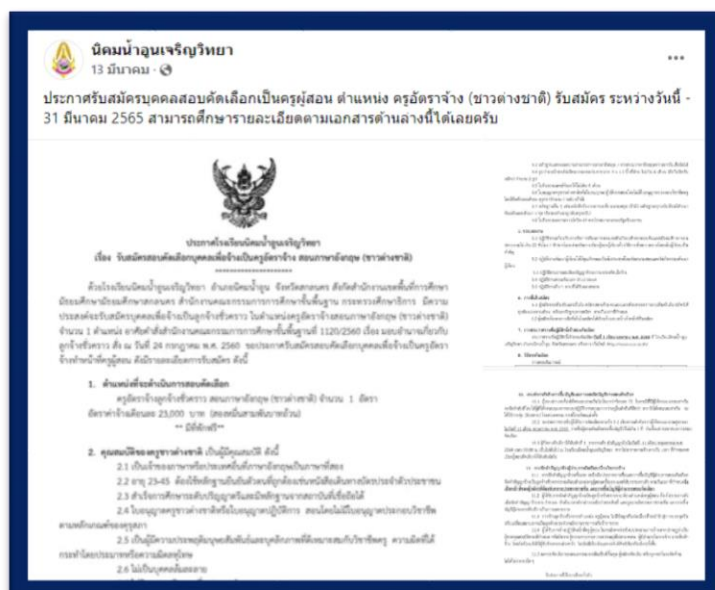
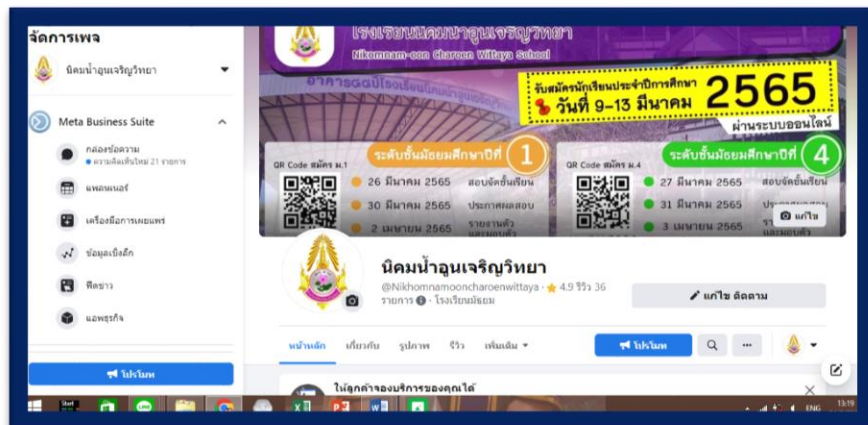
ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร



ด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ



ด้านที่ ๕ การเข้าถึงข้อมูล



ลงชื่อ.....

(นางอรอุษา พิณจมนตรี)

รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ.....

(นายเมืองไทย ผลาจันทร์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนนิคมน้ำจืดเจริญวิทยา