



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลประจำปี ปิงบประมาณ ๒๕๖๔



โรงเรียนบ้านพะทาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

โรงเรียนบ้านพะทาย ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อจัดทำระบบการรายงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำไปใช้ในการบริการงานบุคคลเพื่อประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการรักษาความเป็นธรรมและรักษามาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป

โรงเรียนบ้านพะทาย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนบ้านพะทาย	๑
ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ ๒๕๖๔	
- ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๒
- ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๓
- ด้านการพัฒนาบุคลากร	๕
- ด้านการสร้างทางก้าวหน้าสายอาชีพ	๕
- ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๕
- ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๖
- ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๖
ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗
ภาคผนวก	
- ประมวลภาพกิจกรรมการประชุม อบรบ	๑๒

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนบ้านพะทาย

วัตถุประสงค์

เพื่อจัดระบบการรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของโรงเรียนบ้านพะทาย ให้เป็นรูปแบบเดียวกันสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลเพื่อประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการรักษาความเป็นธรรมและรักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคล และพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขอบเขต

การรายงานนี้เป็นรายงานผลการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลเฉพาะที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของโรงเรียนบ้านพะทาย

หัวข้อการรายงาน

๑. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนบ้านพะทาย/ส่วนราชการ/หน่วยงานการศึกษา
๒. ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
๓. ปริมาณงานของโรงเรียนบ้านพะทาย
๔. ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนบ้านพะทาย
๕. เป้าหมายและความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล
๖. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล
๗. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนบ้านพะทายจำนวนอัตรากำลัง
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
 (ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

๑. จำนวนบุคลากร ลูกจ้างในสังกัดโรงเรียนบ้านพะทาย

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
๑.	ผู้บริหารสถานศึกษา	๑
๒.	ข้าราชการครู	๑๐
๓.	ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการครูธุรการ	๑
๔.	ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ	๑
๕.	ครูอัตราจ้าง	๑
๖.	ลูกจ้างชั่วคราว	๑
๗.	ภารโรง	๑
รวม		๑๖

๒. จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แยกตามระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ

ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	รับเงินเดือน ระดับ	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
			รวม	ชาย	หญิง
ผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้อำนวยการชำนาญการ	คศ.๒	-	-	-
	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	คศ.๓	๑	๑	-
	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	คศ.๔	-	-	-
	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ	คศ.๕	-	-	-
รวม			๑	๑	-

ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	รับเงินเดือน ระดับ	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
			รวม	ชาย	หญิง
ข้าราชการครู	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๒	๑	๑
	-	คศ.๑	๔	๒	๒
	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๑	-	๑
	ครูชำนาญการพิเศษ	คศ.๓	๓	๒	๑
	ครูเชี่ยวชาญ	คศ.๔	-	-	-
	ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	คศ.๕	-	-	-
รวม			๑๐	๕	๕

ส่วนที่ ๒
ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

โรงเรียนบ้านพะทาย ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และคาดคะเนเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลัง เพื่อจะได้มีการสรรหาบุคลากรให้ ตรงกับความต้องการ ในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และ พัฒนากำลังคนเหล่านี้น้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามมาตรา ๒๐,๒๓(๑), (๓) แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

เรื่องดำเนินการ	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
๑) การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑	๑	-
๒) การควบคุมจัดทำเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์หรือกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด	๑	๑	-
๓) การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาอื่น พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว (ที่เป็นตำแหน่งทำหน้าที่ครู)	๑	๑	๑
๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การจัดสรรอัตรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาอื่น พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว (ที่เป็นตำแหน่งทำหน้าที่ครู)	-	-	-
๕) การบริหารดำเนินการเกี่ยวกับ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว (ที่เป็นตำแหน่งทำหน้าที่ครู) ตามกรอบหรือที่ได้รับจัดสรร	๑	๑	-
๖) การเกษียณอายุราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑	๑	๑

๒. ด้านการสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

โรงเรียนบ้านพะทาย ได้กำหนดการสรรหาคณบดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งคนดีคนเก่ง สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดมีผลงานเชิงประจักษ์สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่จนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ได้รับรางวัล เกียรติบัตร ดังนี้

ที่	ประเภทรางวัล/เกียรติบัตร	จำนวน (ราย)	ชื่อ-สกุล ผู้ที่ได้รับเกียรติบัตร
๑.	กระทรวงศึกษาธิการมอบเกียรติบัตร ได้ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบออนไลน์ ตั้งแต่ ๘ กิจกรรมขึ้นไป และได้รับรางวัลบุคคลแห่งการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ (๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๕)	๒	นางสาวภักสร ภูมิศาสตร์ นางสาวสุจิตตรา อุ่นสา
๒.	รัฐสภามอบเกียรติบัตร ได้เข้าร่วมส่งเสริมความรู้ด้านประชาธิปไตยผ่านระบบ (e-Learning) โครงการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยตามวิถีรัฐธรรมนูญ (ปีงบประมาณ๒๕๖๔)	๑	นางสาวภักสร ภูมิศาสตร์
๓.	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถาบันส่งเสริมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมอบวุฒิบัตร อบรมออนไลน์การจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณสำหรับครูประถมศึกษาปีที่๑-๓ (พ.ศ.๒๕๖๔)	๓	นางสุกัญญา พลสุวรรณ นางสาวภักสร ภูมิศาสตร์ นางสาวณัฐธินิชา สุวรรณโส
๔.	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถาบันส่งเสริมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมอบวุฒิบัตร อบรมออนไลน์การจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณสำหรับครูประถมศึกษาปีที่ ๔-๖ (พ.ศ.๒๕๖๔)	๓	นางสุกัญญา พลสุวรรณ นางสาวภักสร ภูมิศาสตร์ นางสาวณัฐธินิชา สุวรรณโส
๕.	สมาคมผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอท่าอุเทน มอบเกียรติบัตรได้รับรางวัล ชนะเลิศเหรียญทองยอดเยี่ยม การประกวดห้องเรียนคุณภาพ ระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ ๑ (๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕)	๑	นางสาววิลาวัลย์ คำชนะ
๖.	สมาคมผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอท่าอุเทน มอบเกียรติบัตรได้รับรางวัล ชนะเลิศเหรียญทองรองชนะเลิศอันดับ ๑ การประกวดห้องเรียนคุณภาพ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒ (๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕)	๑	นางสาวอรอุมา ไผ่วงศ์
๗.	สมาคมผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอท่าอุเทน มอบเกียรติบัตรได้รับรางวัล ชนะเลิศเหรียญทองรองชนะเลิศอันดับ ๒ การประกวดห้องเรียนคุณภาพ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ (๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕)	๒	นางสาวณัฐธินิชา สุวรรณโส นางสุกัญญา พลสุวรรณ
๘.	สมาคมผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอท่าอุเทน มอบเกียรติบัตรได้รับรางวัล ชนะเลิศเหรียญทองรองชนะเลิศอันดับ ๑ การประกวดห้องเรียนคุณภาพ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ (๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕)	๑	นายพิมพ์พิสาร ศรีโสภา

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงเรียนบ้านพะทาย ได้กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร โดยดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณและสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ โรงเรียนบ้านพะทาย

เรื่องดำเนินการ	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
การแต่งตั้งครูผู้ช่วยซึ่งผ่านการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้ดำรงตำแหน่งครู	๑	๑	๑

๔. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

โรงเรียนบ้านพะทาย ได้กำหนดนโยบายด้านการสร้างทางก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยสนับสนุนการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถก้าวหน้าโดยอาศัยการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง รวมถึงภารกิจหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติ ประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถก้าวหน้าได้อย่างหลากหลาย เช่น การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การเปลี่ยนตำแหน่ง และสายงาน ฯลฯ

เรื่องดำเนินการ	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
๑) ดำเนินการขอและพิจารณาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการ	-	-	-
๒) ดำเนินการขอและพิจารณาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	-	-	-

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

โรงเรียนบ้านพะทาย ได้กำหนดให้มีนโยบายด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม ในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและ ให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ รวมถึงมีการ จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ

๖. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โรงเรียนบ้านพะทาย ได้กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้ อย่างแน่นอน การประเมิน ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การ ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

ตำแหน่ง	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	จำนวน (ราย)
ผู้บริหารสถานศึกษา	ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	๑
	ดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	
	ดี	๗๐-๗๙.๙๙	
	พอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	
	ปรับปรุง	๕๙.๙๙ ลงมา	

ตำแหน่ง	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	จำนวน (ราย)
ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา	ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	๕
	ดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	๕
	ดี	๗๐-๗๙.๙๙	
	พอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	
	ปรับปรุง	๕๙.๙๙ ลงมา	

๗. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

โรงเรียนบ้านพะทาย ได้กำหนดให้มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัย โดยให้ ความสำคัญอย่างมากในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรเป็นข้าราชการที่ดี โดยสร้างความตระหนัก ปลุกจิตสำนึกในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเองต่อหน่วยงาน และผู้มารับบริการ

เรื่องที่ต้องการดำเนินการ	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
โรงเรียนบ้านพะทาย ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของ โรงเรียนบ้านพะทาย	๑	๑	๑

ส่วนที่ ๓

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนบ้านพะทาย มีการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษามีอัตราการก้าวขึ้นเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีครูผู้สอนใน สาขาวิชาตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนด และเป็นไปตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา บุคลากรใน หน่วยงานมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรักองค์กร โดยปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการ ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านพะทาย

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน

โรงเรียนบ้านพะทาย ได้ให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มอบนโยบายในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ดำเนินงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.

๒. หลักการมีส่วนร่วม

โรงเรียนบ้านพะทาย ดำเนินการบริหารงานบุคคลพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในภารกิจงาน ของกลุ่มบริหารงานบุคคล โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม เช่น การมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เกี่ยวข้อง และภาคส่วน อื่นที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมประเมินผล การปฏิบัติงาน

๓. ใช้การพัฒนาบริหารจัดการโดยใช้กระบวนการเชิงระบบ (Systematic Approach)

ประกอบด้วย

๑) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) เป็นกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์บริบท ข้อจำกัด ความต้องการในการพัฒนาตลอดจนแนวโน้มอนาคตและยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายการพัฒนาที่เชื่อมโยงมาตรฐานตำแหน่ง การประเมินประสิทธิภาพ พร้อมประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้

๒) กระบวนการพัฒนา (Process Development) การพัฒนามุ่งการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ(Action Training Program) เน้นการบริหารสถานการณ์จริง เพื่อการพัฒนางานโดยใช้หน่วยงานเป็นฐานการพัฒนา

๓) ผลลัพธ์ (Outputs) ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมจะเกิดความรู้ ทักษะ และสามารถสร้างแบบแผนการพัฒนาตนเองสู่มาตรฐานวิชาชีพ และสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดและนวัตกรรมสู่การพัฒนาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถพัฒนาเต็มตามศักยภาพของตน

๔) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factory) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเต็มประสิทธิภาพจะต้องเสริมสร้างความพร้อมในทุกๆส่วน มีการเสริมสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของภาคีพัฒนาครู โดยจะต้องมีภาวะผู้นำ (Leadership) มีแรงบันดาลใจ บรรยาการและวัฒนธรรมองค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระบบเสริมสร้างแรงจูงใจและเครือข่ายความร่วมมือโดยกระบวนการ PLC

จากการดำเนินการตามกระบวนการดังกล่าว ส่งผลให้โรงเรียนบ้านพะทาย มีการบริหารและการพัฒนาทรัพยากร บุคคลที่มีประสิทธิภาพ รายละเอียด ดังผลการดำเนินงานและผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนบ้านพะทาย ดังนี้

ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของโรงเรียนบ้านพะทาย
ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มีดังนี้

หน้าที่และความรับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน			
	ดีมาก	ดี	ต้องปรับปรุง	ปัญหา/อุปสรรค
๑. พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านพะทาย รวมทั้งการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	✓			
๒. ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความเห็นชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านพะทาย	✓			
๓. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรมการจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านพะทาย		✓		
๔. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผล การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านพะทาย	✓			
๕. จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านพะทาย	✓			
๖. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านพะทาย	✓			
๗. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติกฎหมายอื่นหรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย	✓			

ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ระดับความสำเร็จด้านส่งเสริมพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล การกำกับ ติดตามและประเมินผล การบริหาร งานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา

๑ หมายถึง ความสำเร็จน้อย โดยคุณลักษณะนั้นประเด็นนั้น มีทิศทางไม่ชัดเจนหยุดอยู่กับที่รักษาสภาพงานไว้เท่านั้น มีมาตรฐานต่ำ

๒ หมายถึง ความสำเร็จปานกลาง โดยคุณลักษณะนั้น ประเด็นนั้น มีทิศทางก้าวหน้า เหมาะสมปานกลาง

๓ หมายถึง ความสำเร็จมาก โดยคุณลักษณะนั้น ประเด็นนั้น มีทิศทางก้าวหน้าเหมาะสม มีมาตรฐานดี (*ต้องประเมินทั้งสองส่วน)

ประเด็นการประเมิน	ภาพรวมของสถานศึกษา			หมายเหตุ
	๑	๒	๓	
๑. ความรู้ ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์และวิธีการระเบียบ กฎหมายด้านการบริหารบุคคล			✓	
๒. การจัดทำคำขอได้ตรงตามประเด็น หรือเรื่องการบริหารงานบุคคล			✓	
๓. การจัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณาวินิจฉัยจัดทำได้ครบถ้วนสมบูรณ์			✓	
๔. การชี้แจง การนำเสนอ ทำได้ชัดเจน สามารถประสานและทำความเข้าใจได้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง			✓	
๕. องค์กระบริหารงานบุคคล พิจารณาคำขอได้อย่างเป็นธรรม ตามระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล			✓	
๖. การวางแผน กำหนดเวลาการทำงานตามกิจกรรมการบริหารงานบุคคล			✓	
๗. การปฏิบัติการสรรหาบุคคลถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด			✓	
๘. จัดประชุม หรือระดมความคิดเห็นเพื่อศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อเสนอแนะให้คำปรึกษาในการบริหารงานบุคคล			✓	
๙. ดำเนินการ กำกับ ติดตาม ประเมินผล การบริหารงานบุคคลตามหน้าที่ ภารกิจที่โรงเรียนกำหนด			✓	
๑๐. ปรับปรุงและแก้ไขปัญหาที่ตรวจพบได้ทันเวลา			✓	

ประเด็นการประเมิน	ภาพรวมของสถานศึกษา			หมายเหตุ
	๑	๒	๓	
๑๑. ขยายผลหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ภายในโรงเรียน หรือหน่วยงานอื่น			✓	
๑๒. เสนอแนะ และมีมาตรการให้ปฏิบัติเป็นการเฉพาะ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล			✓	
๑๓. สถานศึกษา เข้าใจภาระงาน บทบาท หน้าที่ ในการบริหารงานบุคคล			✓	
๑๔. สถานศึกษาได้จัดเตรียมทรัพยากรการบริหารงานบุคคลไว้ล่วงหน้าเพียงพอ รวมทั้งการเตรียมพัฒนาคนตามลำดับความจำเป็นกำลังคน			✓	
๑๕. สถานศึกษาปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลสัมพันธ์สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.ค.ศ.			✓	
๑๖. มีการจัดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบภาระหน้าที่โดยตรงสำหรับโครงการบริหารงานบุคคลที่ ก.ค.ศ. กำหนดหรืองานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ			✓	
๑๗. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีความโปร่งใส และสามารถให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตรวจสอบได้			✓	

ปัญหาและการแก้ไขการบริหารงานบุคคล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โรงเรียนบ้านพะทาย ได้ประสบปัญหาในการบริหารงานบุคคลเรื่องใดบ้าง และมีวิธีดำเนินการแก้ไขปัญหที่สำคัญ ดังนี้

ปัญหา	วิธีการแก้ไข	ผลการแก้ไข
๑) กฎระเบียบในการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงบ่อย จึงเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติได้ง่าย	๒) ปรึกษาหารือแนวปฏิบัติกับสพป.	๒) ลดความผิดพลาดได้มากขึ้น แต่ก็ยังเป็นปัญหา
๒) รูปแบบการจัดเก็บข้อมูลอัตรากำลังของหน่วยงาน ไม่มีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบที่สามารถใช้งานได้ง่าย ข้อมูลจึงไม่มีความเป็นปัจจุบันทันต่อการใช้งาน	๓) การประสานงาน การทบทวน การสร้างความเข้าใจ รวมทั้งการจัดทำระบบ การจัดเก็บข้อมูล	๓) ข้อมูลมีความชัดเจนมากขึ้น
๓) การดำเนินการในบางเรื่อง บางครั้งของส่วนราชการที่กระชั้นชิด จึงทำให้การดำเนินการจัดทำข้อมูลล่าช้า	๔) ใช้วิธีการประสานงานผ่านทางระบบออนไลน์ เช่นการจัดส่งข้อมูลผ่านทางช่องทางไลน์ หรือ E-mail address หรือหากเป็นเอกสารที่ต้องแนบประกอบการประชุม สามารถให้หน่วยงานดำเนินการจัดทำเอกสารประกอบการประชุมในแต่ละคราวไป	๔) การใช้วิธีการประสานงานแบบไม่เป็นทางการ สามารถทำได้ ข้อมูลประกอบการประชุมทันเวลาและทำให้การทำงานได้รวดเร็วขึ้น

ข้อเสนอแนะด้านบริหารงานบุคคล ดังนี้

- ๑) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดประชุมพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคลให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
- ๒) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนที่เป็นระบบ เพื่อประโยชน์ต่อการนำไปเป็นฐานข้อมูลในการดำเนินการของทุกส่วนราชการ

ภาคผนวก

ประมวลภาพการพัฒนาบุคลากร

การเข้าร่วมการอบรม การประชุม



ประมวลภาพการพัฒนาบุคลากร
การเข้าร่วมการอบรม การประชุม



บรรยากาศการอบรม



บรรยากาศการอบรม



บรรยากาศการอบรม



บรรยายภาคการอบรม





โรงเรียนบ้านพะทาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ