



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ที่ /๒๕๖๕

วันที่ ๔ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าชนะ

ตามที่ข้าพเจ้า นางโสฬส เมืองแมน ตำแหน่ง ครู หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนท่าชนะ ได้รับผิดชอบหน้าที่การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนท่าชนะ

ขอรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนท่าชนะ สรุปได้ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อ

๑. โปรดทราบ
๒. พิจารณานุมัติให้นำข้อมูลการบันทึกการรายงานประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของโรงเรียนท่าชนะ

ลงชื่อ

ผู้รายงาน

(นางโสฬส เมืองแมน)

หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ความคิดเห็นผู้อำนวยการโรงเรียนท่าชนะ

- ทรง

- ๐๙๖๖

ลงชื่อ

(นายบรรชา ช่อสุวรรณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าชนะ

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนท่าชนะ

๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

การจัดรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนท่าชนะ โดยดำเนินการตามภารกิจของงานบริหารงานบุคคล ดังนี้

.....

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	หมายเหตุ
๑. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ	- การขออัตรากำลัง ในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการตามกรอบอัตรากำลังของโรงเรียน เสนอต่อ สพม. และการรับย้ายข้าราชการครูตามสาขาวิชาเอก ที่โรงเรียนขาดแคลน	- ปีการศึกษา ๒๕๖๔ และปีการศึกษา ๒๕๖๕ โรงเรียนท่าชนะมีจำนวนข้าราชการครูเกินเกณฑ์อัตรากำลังไป ๒ อัตรา	- รายงานอัตรากำลัง
๒. การกำหนดโครงการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	การจัดโครงสร้างการบริหารงาน ออกเป็น ๔ ฝ่าย ได้แก่ ๑. กลุ่มบริหารวิชาการ ๒. กลุ่มบริหารงบประมาณ ๓. กลุ่มบริหารงานบุคคล ๔. กลุ่มบริหารทั่วไป กำหนดหน้าที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน และจัดทำตามแผนงาน โครงการของแต่ละฝ่ายงาน ตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนงาน	- แต่งตั้งคำสั่งการปฏิบัติงาน ให้ทุกคนรับทราบโดยทั่วกัน โดยกำหนดภาระงาน ขอบข่ายงานในการปฏิบัติหน้าที่	- คำสั่งแต่งตั้งมอบหมายงานการปฏิบัติหน้าที่

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	หมายเหตุ
๓. การสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติดป้ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน	- ประกาศการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ที่โรงเรียนต้องการอัตรากำลัง และเกณฑ์ในการประเมินให้บุคคลอื่นทราบ โดยลงประกาศทางเว็บไซต์ และติดป้ายประชาสัมพันธ์อย่างเปิดเผย	- แต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหาและติดป้ายประกาศเมื่อสรรหาได้แล้ว อย่างเปิดเผย	- ประกาศ - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหา
๔. การย้ายของผู้บริหาร ครู ทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด	- การย้ายผู้บริหาร ข้าราชการครู ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	- โรงเรียนท่าชนะได้รับย้ายครู ๒ อัตรา	- รายละเอียดของเอกสารการย้าย
๕. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	- ข้าราชการครูเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ ตามความสนใจ	- ครูเข้ารับการพัฒนา/อบรม	- เกียรติบัตรการอบรม
๖. การพัฒนาครูและบุคลากรมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนามาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท	- ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนา มาตรฐานตำแหน่ง และความสนใจเฉพาะบุคคล	- ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้ตรงตามความถนัด	- แบบรายงานผลโครงการ/กิจกรรม
๗. การส่งเสริมและการพัฒนาสถานศึกษา มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการเรียนรู้ และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูเข้ารับการคัดเลือกรางวัลต่างๆ เช่น ครูดีไม่มีอบายมุข ครูดีของแผ่นดิน ขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้นแบบกิจกรรมสหกรณ์ในสถานศึกษา	ครูเข้ารับการพัฒนา	ผลการคัดเลือกและเกียรติบัตร

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	หมายเหตุ
๘. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา	ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการ พัฒนา ให้ตรงกับกลุ่มสาระที่ ทำการสอน หรือตามความ สนใจของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	ครูเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ ความ เต็มใจและตรงกับกลุ่มสาระที่ทำ การสอน	รายงานการอบรม/ สัมมนา
๙. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่ง ต่างๆ และยึดถือความสามารถ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด	ครูได้รับการแต่งตั้งใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตาม ระยะเวลาที่กำหนด	ข้าราชการครูยื่นประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น คือ การขอมีวิทยฐานะ ข้าราชการ จำนวน ๓ คน คือ นายวิทยา ศรีชา , นางจุฬาลักษณ์ อักษรสม นางสาวนุรีอัน ฮะแว	คำสั่งแต่งตั้ง
๑๐. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรภายใน สถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด	การทำข้อตกลง การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ข้าราชการครู จัดทำรายงานผล การปฏิบัติงานครบร้อยละ ๑๐๐	บันทึกการส่งงาน
๑๑. การสร้างเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากร บุคคลสามารถตรวจสอบได้จึง ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน	ส่งเสริมสนับสนุนให้ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา มีความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ได้เข้ารับการ พัฒนาและร่วมโครงการคุณธรรม และความโปร่งใสในสถานศึกษา	โครงการส่งเสริม คุณธรรมและความ โปร่งใส ภายใน สถานศึกษา