



รายงานผล
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

โรงเรียนนางตุง จังหวัดพัทลุง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พัทลุง
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

กลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกลุ่มภารกิจด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งส่งเสริมการดำเนินงาน ตามภารกิจของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ภายใต้ระเบียบกฎหมายโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้เพื่อให้สถานศึกษา มีทรัพยากรบุคคลที่มี สมรรถนะตรงตาม มาตรฐานตำแหน่ง รวมทั้งการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ ขวัญ กำลังใจ การยกย่อง เชิดชูเกียรติ ตลอดจนมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ อันจะส่งผล ต่อคุณภาพ การศึกษาของชาติ เป็นสำคัญ จากภารกิจดังกล่าว กลุ่มบริหารงานบุคคลจึงจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ตามขอบข่ายภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของกลุ่มบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ของสถานศึกษา รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการศึกษา การพัฒนา และแนวทางการบูรณาการดำเนินงานต่อไป ขอขอบคุณคณะเจ้าหน้าที่ในกลุ่มบริหารงานบุคคลทุกท่าน และผู้เกี่ยวข้องทุก ฝ่ายมีส่วนร่วมในการ จัดทำ รายงานผลการปฏิบัติงานฉบับนี้

สารบัญ

หน้า

คำนำ

วัตถุประสงค์

๑

ขอบข่ายภารกิจ

๑

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑

- งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

๒

- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๒

- งานบำเหน็จ ความชอบและทะเบียนประวัติ

๒

- งานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓

- งานวินัย

๓

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

๕

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงเรียนพนางตุง

๘

รายงานผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนพนางตุง
ระยะเวลาดำเนินการ (ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สนองตอบความต้องการของสถานศึกษา
๒. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
๓. เพื่อส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
๔. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่าย/ภารกิจ

๑. กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - ๑.๑ งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน
 - ๑.๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน
 - ๑.๑.๒ การเกลี่ยอัตรากำลัง การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
 - ๑.๒ งานกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ
๒. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - ๒.๑ การรักษาราชการแทน/การรักษาราชการในตำแหน่ง
 - ๒.๒ งานออกจากราชการ
 - ๒.๒.๑ การเกษียณอายุราชการ
๓. กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
 - ๓.๑ งานบำเหน็จความชอบ
 - ๓.๒ งานทะเบียนประวัติ
 - ๓.๓ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - ๓.๔ งานบริการบุคลากร
 - ๓.๔.๑ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ
๔. กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร
 - ๔.๑ งานฝึกอบรม
 - ๔.๒ งานส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
 - ๔.๓ งานพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
 - ๔.๓.๑ การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตวิชาชีพ
๕. กลุ่มงานวินัย

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้สรุปผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งในภาพรวมเป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง รวมทั้งแผนอัตรากำลังและการบริหารจัดการของสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

๑. กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

๑.๑ งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

๑.๒ ประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และแนวทางการดำเนินการที่ สพฐ. กำหนด

- ปีการศึกษา ๒๕๖๕ โรงเรียนได้รับอนุมัติให้จ้างลูกจ้างชั่วคราวในรายวิชาที่ขาดแคลน

จำนวน ๔ อัตรา

๒. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๒.๑ การรักษาการในตำแหน่ง

- ได้ดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถให้เป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

- ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ ครั้ง

๒.๒ งานออกจากราชการ

๒.๒.๑ การเกษียณอายุราชการ

- ปี ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกษียณอายุราชการเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตำแหน่งครู จำนวน ๔ ราย

๓. กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

๓.๑ งานบำเหน็จความชอบ

๓.๑.๑ การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง

- ได้ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมากยิ่งขึ้น ดังนี้ การเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้างกรณีปกติ ตำแหน่งครู จำนวน ๑๔ ราย

๓.๒ งานทะเบียนประวัติ

- ได้จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง เพื่อให้มี ข้อมูล ส่วนตัวบุคคลที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่ เกี่ยวข้อง รวมทั้งสร้างความพึงพอใจให้กับเจ้าของประวัติและผู้รับบริการเกี่ยวกับทะเบียนประวัติ และ ก.พ.๗/ก.ค.ศ. ๑๖ เพื่อนำไปใช้ได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

๓.๒.๑ การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑๔ ราย

๓.๒.๒ การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบรรจุใหม่ จำนวน ๒ ราย

๓.๒.๓ การบันทึกวันลาประจำปีในแฟ้มประวัติข้าราชการ

๓.๓ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ได้จัดทำข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอขอ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องรวมทั้งจัดสรรเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เพื่อ ความพึงพอใจและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ ราย

๓.๔ งานบริการบุคคล

๓.๔.๑ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- ดำเนินการขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา เพื่อให้ผู้ขอมีบัตรได้รับบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐไว้เป็นบัตรประจำตัว จำนวน ๒ ราย

๔. กลุ่มงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๑ งานฝึกอบรม/สัมมนา

- ได้ดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ทั้งตามนโยบายรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความต้องการของสถานศึกษา ตามความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งลูกจ้าง ซึ่ง ถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่สำคัญ ยิ่งในการที่จะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงและสามารถปฏิบัติ หน้าที่ ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำนวนผู้ได้รับการอบรมพัฒนา จำนวน ๑๔ ราย

๔.๒ งานส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

- ได้ดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ ประจักษ์ โดยการคัดเลือก ประกวดและแข่งขัน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติหน้าที่ที่สูงขึ้น อันทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ทางราชการ จำนวน ๓ ราย

๔.๓ งานพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

- ได้ดำเนินการประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เพื่อให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ จำนวน ๒ ราย

๕. กลุ่มงานวินัย

- ได้ดำเนินการส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑๕ ราย เพื่อให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีความประพฤติดี มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนอย่าง มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความรู้และเข้าใจแนวทางดำเนินการทางวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ได้ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา ผู้รับผิดชอบ งานมีการเปิดเผยงาน ดำเนินงานที่เป็นปัจจุบัน ครบถ้วน ถูกต้อง สามารถนำข้อมูลการปฏิบัติงานมาเผยแพร่ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ได้ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนดี คนเก่ง คนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาและสอดคล้องตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ผู้รับผิดชอบงานมีการเปิดเผยงาน ดำเนินงานที่เป็นปัจจุบัน ครบถ้วน ถูกต้อง สามารถนำข้อมูลการปฏิบัติงานมาเผยแพร่ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ด้านงานบำเหน็จ ความชอบและทะเบียนประวัติ ได้ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มีกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครู และลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีและ มีความผูกพันต่อสถานศึกษา ซึ่งมีการดำเนินงานที่เป็นปัจจุบัน ครบถ้วน ถูกต้องสามารถนำข้อมูลการปฏิบัติงานมาเผยแพร่ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ด้านการพัฒนาพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติงานสูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสถานศึกษาและแผน การปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับผิดชอบงานมีการเปิดเผยงาน มีการดำเนินงานที่เป็นปัจจุบันครบถ้วน ถูกต้อง สามารถนำข้อมูลการปฏิบัติงานมาเผยแพร่ เพื่อ เป็นการส่งเสริม ความโปร่งใสในการดำเนินงานและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ด้านงานวินัย ได้ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีระเบียบวินัย มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความรู้และเข้าใจแนวทางดำเนินการทางวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผู้รับผิดชอบงานมีการเปิดเผยงาน มีการดำเนินงานที่เป็นปัจจุบัน ครบถ้วน ถูกต้อง สามารถนำข้อมูลการปฏิบัติงานมาเผยแพร่ เพื่อเป็นการส่งเสริมความโปร่งใสในการดำเนินงานและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. ข้อมูลสถิติอัตรากำลังตามวิทยฐานะ โรงเรียนพนางตุง

จำนวนข้าราชการครูโรงเรียนพนางตุง ทั้งหมด ๑๐ คน แบ่งตามวิทยฐานะ ดังนี้

ที่	กลุ่มสาระ	จำนวน ครูคศ.๓ (คน)	จำนวน ครูคศ.๒ (คน)	จำนวน ครูคศ.๑ (คน)	จำนวนครู ผู้ช่วย (คน)	หมายเหตุ
๑	ภาษาไทย	๑	-	-	-	
๒	วิทยาศาสตร์	-	๓	-		
๓	คณิตศาสตร์	-	-	๑	-	
๔	สังคมศึกษา	-	๑	-	-	
๕	ศิลปะ	๑	-	-	-	
๖	การงานอาชีพ	๑	-	-	-	
๗	ภาษาต่างประเทศ	๑	-	-	-	
๘	สุขศึกษา ฯ	-	-	๑	-	
รวม		๔	๔	๒	-	

๒. ข้อมูลสถิติการโยกย้าย

๒.๑ ข้อมูลสถิติการย้ายออก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/วิชาเอก	ย้ายไปดำรงตำแหน่ง	สังกัด
๑	นายเปรี๊ญ ชูทอง		ผู้อำนวยการโรงเรียน บางแก้วพิทยาคม	สพม.พัทลุง
๒	นายนิวัฒน์ หวัดแท่น	วท.บ.วิทยาศาสตร์การกีฬา	ครูโรงเรียน ชะรัดชนูปถัมภ์	สพม.พัทลุง

๒.๒ ข้อมูลสถิติการย้ายเข้า ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/วิชาเอก	ย้ายมาดำรงตำแหน่ง	สังกัด
๑	นายณรรุณ อมรชาติ	วท.บ.วิทยาศาสตร์การกีฬา	ผู้อำนวยการโรงเรียน พนางตุง	สพม.พัทลุง

๓. ข้อมูลสถิติผลการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการมี/เลื่อนวิทยฐานะปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่	เลขที่คำสั่ง	หมายเหตุ
๑	น.ส.พัชรีดา ชนะพันธ์	ครูผู้ช่วย	ครู คศ.๑	คำสั่งร.ร.พนาตุง ที่ ๐๔๐/๒๕๖๖	ตั้งแต่วันที่ ๑ เม.ย. ๒๕๖๕

๕. ข้อมูลสถิติผลการฝึกอบรม/พัฒนา ของครูและบุคลากรโรงเรียนพนาตุง ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

สรุปผลการประชุม อบรม-สัมมนา ของข้าราชการครูโรงเรียนพนาตุง
(ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565)

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	ปริมาณ	
		ครั้ง	ชั่วโมง
1	นางมยุรี เมืองทอง	4	23
2	นางศรีโคกิชฐ์ วงศ์เพชรรัตน์	8	96
3	นางปัญญา อาสนะ	4	24
4	นางบุญจันทร์ ศิลปนุรักษ์	3	30
5	นายธิธัช เหมือนพรรณราย	4	24
6	นางสมจิตร ชูสุวรรณ	4	24
7	นางอรุณี ชูช่วย	6	38
8	นางชะอ้อน โมฆรัตน์	4	24
9	นางสาวปราณี ศรีทองแก้ว	5	33
10	นางสาวสมล เขียวอ้อย	7	34
11	นายนิวัฒน์ หวัดแทน	6	38
12	นางสาวสุรัชดา มานันตพงศ์	6	60
13	นางสาววิตรี อินทร์แป้น	3	24
14	นางสาวพัชรีดา ชนะพันธ์	2	32

แบบรายงานข้อมูลการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนพนาสูง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

(ข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึง วันที่ 20 สิงหาคม 2566)

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	จำนวนชั่วโมง ที่ได้อบรม (รวมทั้งปี)	การพัฒนา				หมายเหตุ
				(ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ได้รับการพัฒนา)				
				สมรรถนะทางวิชาชีพ	ทักษะภาษา	ทักษะดิจิทัล	ทักษะด้านอื่น ๆ	
1	นายณารัฐ อมรชาติ	ผู้อำนวยการโรงเรียน	60	✓			✓	
2	นางศรีโสภณ วังค์เพชรรัตน์	ครู	54	✓			✓	
3	นายธีธัช เหมือนพรรณราย	ครู	24	✓			✓	
4	นางอรุณี ชูช่วย	ครู	48	✓			✓	
5	นางชะอ้อน โมฆรัตน์	ครู	36	✓			✓	
6	นางสาวปราณี ศรีทองแก้ว	ครู	48	✓			✓	
7	นางสาวสุมล เขียวอ้อย	ครู	44	✓			✓	
8	นางสาวสุรัชดา มานันตพงศ์	ครู	108	✓		✓	✓	
9	นางสาววิตรี อินทร์แป้น	ครู	84	✓		✓	✓	
10	น.ส.พัชรดา ชนะพันธ์	ครู	60	✓		✓	✓	
11	นายอริภูมิ บุญเจริญ	ครู	132	✓		✓	✓	
	รวม			11	0	4	11	



ประกาศโรงเรียนพนางตุง เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพนางตุง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนพนางตุง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรากำลัง โดยมีการกำหนดนโยบายเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

- ด้านที่ ๑ การวางแผนอัตรากำลังคน
- ด้านที่ ๒ การสรรหาบุคลากร
- ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร
- ด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

๑. การวางแผนอัตรากำลัง

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา เพื่อใช้ในการสรรหาอัตรากำลังให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

๑.๓ จัดทำแผนการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ ว.๙ (PA) เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๔ ประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

๑.๕ กำหนดจำนวนอัตรากำลังของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศและใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่พร้อมใช้อยู่เสมอ

๑.๖ การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังของโรงเรียน เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และแนวทางการดำเนินการที่ สพฐ. กำหนด เพื่อให้ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

๒. ด้านการสรรหา

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนดและความขาดแคลนและความต้องการวิชาเอกตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำไว้ โดยการเลือกสรรคนดีคนเก่งและมีคุณภาพ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษา โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นไม่ให้มีอัตรารว่างในสถานศึกษา

๒.๒ ดำเนินการสรรหาดำเนินการตามที่ ก.ค.ศ. และแนวทางการดำเนินการที่ สพฐ. กำหนดดังนี้

๒.๒.๑ ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว

โดย ประกาศทางเว็บไซต์และประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อ สร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไป หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาการศึกษา เพื่อให้การสรรหาบุคคลเป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และแนวทางการดำเนินการที่ สพฐ. กำหนด รวมทั้งเป็นไปด้วยประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

๓. ด้านการพัฒนา

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย อย่างเข้ม ๒ ปี เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงเรียนบางแก้วพิทยาคม การปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ ศึกษาวิเคราะห์สภาพความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

๓.๒ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๓.๓ จัดทำและพัฒนาหลักสูตร คู่มือ นวัตกรรม

๓.๔ ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูง ตามความต้องการของสถานศึกษาและตามความต้องการรายบุคคล เพื่อสร้างความเข้มแข็งและก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร ตลอดจนการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ปกป้องคุ้มครองระบบ คุณธรรมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

๓.๕ จัดทำข้อมูลระบบสารสนเทศการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

๓.๖ จัดทำข้อมูลระบบสารสนเทศการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความต่อเนื่องและทั่วถึงในการพัฒนา ให้ บุคลากรมีศักยภาพในปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

๔.๑ ยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง เช่นครูที่ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีวันลา คัดเลือกครูดีในดวงใจ จัดกิจกรรมในโอกาสพิเศษ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

๔.๒ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ข้าราชการและลูกจ้างเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยในโรงเรียน และในการประชุมครูโรงเรียนพนาตุง

๔.๓ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพ

๔.๔ ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการได้พัฒนาตนเองเพื่อให้ได้ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่ราชการเป็นสำคัญ ทั้งนี้ให้กลุ่มบริหารงานบุคคลรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวต่อผู้บริหารสถานศึกษารับทราบเป็นประจำทุกปี จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายณรรวดี อมรชาติ)