



บริหารงานบุคคล

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

โรงเรียนชุมชนบ้านวัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๖
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

วัตถุประสงค์

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นมาตรการมุ่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริหารงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตาม หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

ฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนชุมชนบ้านวัด ได้จัดทำ รายงานการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2564 เพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดย ยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมี มาตรฐานแห่งวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบเขต

การรายงานนี้เป็นรายงานผลการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลเฉพาะที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ ของ สถานศึกษา

หัวข้อการรายงาน

1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนชุมชนบ้านวัด
2. ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารงานบุคคล
3. ปริมาณงานของฝ่ายบริหารงานบุคคล
4. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล
5. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล

1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนชุมชนบ้านวัด

1.1 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	จำนวน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง ที่มีคนครอง	ตำแหน่ง ว่าง	รวม	
1	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ผอ. ชำนาญการพิเศษ	1		1	
2	ครู	ครูชำนาญการพิเศษ	7		7	
3	ครู	ครูชำนาญการ	1		1	
4	ครู	-	4		4	
5	ครูผู้ช่วย	-	1		1	
6	ครูขาดแคลนชั้นวิกฤต	-	1		1	
7	พี่เลี้ยงเด็กพิการ	-	1		1	
8	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	1		1	
9	นักการภารโรง	-	1		1	
รวม			18		18	

1.2 จำนวนนักเรียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (โรงเรียนชุมชนบ้านวัด)

ลำดับที่	ระดับ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
	ก่อนประถมศึกษา		
1	อนุบาล 2	23	
2	อนุบาล 3	27	
	รวม	50	
	ประถมศึกษา		
3	ประถมศึกษาปีที่ 1	19	
4	ประถมศึกษาปีที่ 2	26	
5	ประถมศึกษาปีที่ 3	28	
6	ประถมศึกษาปีที่ 4	33	
7	ประถมศึกษาปีที่ 5	25	
8	ประถมศึกษาปีที่ 6	19	
	รวม	150	

ลำดับที่	ระดับ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
	มัธยมศึกษาตอนต้น		
9	มัธยมศึกษาปีที่ 1	17	
10	มัธยมศึกษาปีที่ 2	17	
11	มัธยมศึกษาปีที่ 3	7	
รวม		41	
รวมทั้งสิ้น		241	

1.3 จำนวนบุคลากรที่จ้างโดยใช้เงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ หรือเงินบำรุงการศึกษา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2564

ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร				หมายเหตุ
		รวมคน	แยกตามแหล่งงบประมาณ			
			เงิน งบประมาณ (คน)	เงินนอก งบประมาณ (คน)	เงินบำรุง การศึกษา (คน)	
1	แม่บ้าน	1	-	1	-	
	รวมทั้งสิ้น	1	-	1	-	

2. ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 23 (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ของโรงเรียนชุมชนบ้านวัด ปิงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีดังนี้

อำนาจหน้าที่	ผลการดำเนินงาน			
	ดีมาก	ดี	ต้องปรับปรุง	ปัญหา/อุปสรรค
(1) พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง และเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	✓			
(2) การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	✓			
(3) การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	✓			
(4) เรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจาก ราชการ การ อุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ตามที่ กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	✓			
(5) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	✓			
(6) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	✓			
(7) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา	✓			
(8) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	✓			
(9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กฎหมายอื่น หรือ ตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย	✓			

อำนาจหน้าที่	ผลการดำเนินงาน			
	ดีมาก	ดี	ต้องปรับปรุง	ปัญหา/อุปสรรค
(11) กำหนดยุทธศาสตร์ แนวทางการจัดการศึกษา และ การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท ประสานและส่งเสริมการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวองค์กรชุมชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย	✓			
(12) พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาการศึกษา	✓			
(13) พิจารณาและให้ความเห็นชอบการประเมินผล การปฏิบัติงานและตัวชี้วัดในการดำเนินงานในลักษณะ ตัวชี้วัดร่วมของสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ	✓			
(14) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6	✓			
(15) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	✓			
(16) วางแผนการจัดการศึกษา ในส่วนของงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากสพฐ.	✓			

3. การดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนชุมชนบ้านวัด

เรื่องดำเนินการ	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
1) การโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2564)	1	1	14
ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2564)	1	1	13
2) การคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์	1	1	1

4. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล

ปัญหา	วิธีการแก้ไข	ผลการแก้ไข
(1) การดำเนินการในบางเรื่อง บางครั้ง กำหนดปฏิทินการดำเนินการ ที่กระชั้นชิด ทำให้เกิดเร่งรีบต่อผู้ปฏิบัติ ทำให้การจัดทำข้อมูลต้องทำให้ทันต่อห้วงเวลาของการส่งงาน จึงทำให้สถานศึกษา ส่งงานให้หน่วยงานต้นสังกัดล่าช้า	(1) ใช้วิธีการประสานงานแบบไม่เป็นทางการ เช่น โดยวาจา การส่งไฟล์ข้อมูล ก่อนการนำส่งหนังสือราชการ เพื่อให้สามารถจัดทำเอกสารได้ทันกำหนดห้วงเวลา รวมทั้งในเรื่องสำคัญหรือเรื่องที่ยังเข้าใจไม่ตรงกัน ก็จะประชุมร่วมกันทุกครั้ง เพื่อสร้างความเข้าใจให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	(1) การใช้วิธีการประสานงานแบบไม่เป็นทางการที่ผ่านมามีทำงานแล้วเสร็จ ตามกำหนดเวลา
(2) ไม่มีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบที่สามารถใช้งานได้ง่าย ข้อมูลจึงไม่มีความเป็นปัจจุบันที่ทันต่อการใช้งาน	(2) การประสานงาน การทบทวน การสร้างความเข้าใจรวมทั้งจัดทำระบบการจัดเก็บ รวบรวมข้อมูล เพื่อให้มีข้อมูลในภาพรวมของสถานศึกษา	(2) ข้อมูลมีความชัดเจนมากขึ้น มีแนวทางในการดำเนินงานในทิศทางเดียวกันมากขึ้น

ปัญหา	วิธีการแก้ไข	ผลการแก้ไข
(3) บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่ต้องดำเนินการร่วมกันยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน มีประเด็นความเห็นที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกัน	(3) ประสานงานเพื่อสร้างความเข้าใจในประเด็นปัญหา การใช้เอกสารราชการ เปรียบกฎหมายอ้างอิง การระดมสมองจากผู้ที่มีความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน	(3) เจ้าหน้าที่ระหว่างหน่วยงานเริ่มเข้าใจ และให้การยอมรับในการดำเนินงานของกันและกันมากขึ้น
(4) การกำหนดแผนและแนวปฏิบัติในการบูรณาการการทำงานระดับไม่ชัดเจน การดำเนินนโยบายอย่างเร่งด่วน และต้องการผลลัพธ์ในเวลาอันสั้น สิ่งตามมา คือความขัดแย้งทางความคิด และเป้าหมายความบกพร่องในขั้นตอนการปฏิบัติ	(4) พยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ และปรับตัวเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ก็ได้ดำเนินการแก้ปัญหา โดยการจัดทำคู่มือการดำเนินงาน รวมทั้งการจัดอบรมพัฒนาบุคลากร	(4) เมื่อมีคู่มือและแนวปฏิบัติการทำงาน จึงเริ่มเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. ข้อเสนอแนะด้านการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป จากผลการศึกษาบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวม ได้แก่ ด้านการคัดเลือกบุคลากรและด้านการให้ผลตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านการคัดเลือกบุคลากร ควรให้สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ารับราชการ ในสถานศึกษา มีการกำหนดขั้นตอน ระยะเวลาในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้เกิดความรวดเร็วมากขึ้น จัดสรรอัตราครูให้เหมาะสมกับภาระงานที่สอนตรงกับวิชาเอก ภาระงานรอง ควรมีการพิจารณาการโอนย้าย เกลี่ยอัตรากำลัง ของข้าราชการครูให้เป็นไปตามสภาพจริง ควรจัดสรรอัตรากำลังสนับสนุนการสอน

1.2 ด้านการให้ผลตอบแทน เนื่องจากการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีมีผลต่อเป้าหมายของงานเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร เช่น การให้สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน การจัดแบ่งงานที่ชัดเจน การให้ความยกย่องชมเชย อย่างเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานดี มีศักยภาพสูง ให้ความใส่ใจดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุข ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงาน โดยมีเกณฑ์ที่ชัดเจน ทั้งถึงอย่างเสมอหน้า ไม่มีการเอาเปรียบกัน

1.3 ด้านการให้ผลตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นระบบ เป็นต้องปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ เริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์การอบรม งบประมาณที่ใช้อย่างชัดเจน บุคลากรที่เข้าร่วมการอบรมต้องตรงกับสายงานที่สอน มีการเผยแพร่ผลการอบรมต่อผู้ร่วมสายงาน ตลอดจนมีการประเมินผลหลังการอบรม เพื่อให้เกิดผลจากการอบรมในเชิงประจักษ์

ลงชื่อ



ผู้รายงาน

(นายไพโรจน์ เนตรกลาง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวัด