

รายงานผล



การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี



โรงเรียนบ้านนามูลอิน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี จัดทำขึ้นเพื่อแสดงรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

โรงเรียนบ้านนามูลี้นมีการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความพร้อมรับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศของรัฐบาลและเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ อันจะเป็นเครื่องมือส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกๆ ด้านไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

งานบริหารงานบุคคล
โรงเรียนบ้านนามูลี้น

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	๗
1. ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	1
2. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล	9
3. ปัญหา/อุปสรรค	10
4. ข้อเสนอแนะ	10

1. ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนบ้านนามูลฮิน

ความเป็นมา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ของสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นองค์กรจำเป็นจะต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา

โรงเรียนบ้านนามูลฮินจึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล และระบบการประเมินผล เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากรโดยนำแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบด้านมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนบ้านนามูลฮิน แบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่

- ด้านที่ 1 ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน ก.ค.ศ. และคุรุสภา ในสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการ
- ด้านที่ 2 บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนเป้าหมายของหน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครพนม
- ด้านที่ 3 การวางแผนกำลังคน
- ด้านที่ 4 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ
- ด้านที่ 5 พัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ด้านที่ 6 สนับสนุนการรวมกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียน
- ด้านที่ 7 เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ผลการดำเนินงาน

นโยบายด้านที่ 1 ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน ก.ค.ศ. และคุรุสภา ในสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการ

โครงการบริหารงานบุคลากร (งบประมาณ 2,000 บาท)

กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมอบรมพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบแบบ On - Site และ On - Line

โรงเรียนบ้านนามูลอ้น ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน ก.ค.ศ. และคุรุสภา ในสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการ โดยยึดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส และมีคุณธรรม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity Transparency Assessment : ITA)



ผลการดำเนินงาน

นโยบายด้านที่ 2 บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนเป้าหมาย ของหน่วยงาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครพนม

โครงการบริหารงานบุคลากร (งบประมาณ 2,000 บาท)

กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมการประชุมเพื่อพิจารณามอบหมายงานในหน้าที่

กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมสัมพันธ์ชุมชนเพื่อสร้างความร่วมมือในการจัดการศึกษา

โรงเรียนบ้านนามูลอ้อ มีกลยุทธ์ของโรงเรียนในด้านพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์โดยพัฒนา ส่งเสริมศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา วางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้ามีความคิดเชิงระบบ ภายใต้การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งมีแนวทางการดำเนินงานทั้งในรูปแบบของโครงการและกิจกรรมที่สนองกลยุทธ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับจุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนกลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จนสามารถส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้เป็นอย่างดี



ผลการดำเนินงาน

นโยบายด้านที่ 3 การวางแผนกำลังคน

โครงการบริหารงานบุคลากร (งบประมาณ 36,000 บาท)

กิจกรรมการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเพื่อไขปัญหาการขาดแคลนครู

วางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580)



ผลการดำเนินงาน

นโยบายด้านที่ 4 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

โครงการบริหารงานบุคลากร (งบประมาณ 3,000 บาท)

กิจกรรมการสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร

1. จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่การมอบเกียรติบัตร/วุฒิบัตร หรือช่อดอกไม้แสดงความยินดี การจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร การมอบของเยี่ยมไข้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง
3. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ที่ทางราชการกำหนด
4. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
5. จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลโดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร
6. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่างๆไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป



ผลการดำเนินงาน

นโยบายด้านที่ 5 พัฒนาศักยภาพบุคคล

โครงการบริหารงานบุคลากร (งบประมาณ 2,000 บาท)

กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูในการเลื่อนวิทยฐานะ (PA)

1. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์
2. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆอย่างเหมาะสมตามความถนัดและความรู้ความสามารถ
3. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับพัฒนาบุคลากร
4. ส่งเสริมการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดเพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสังกัด



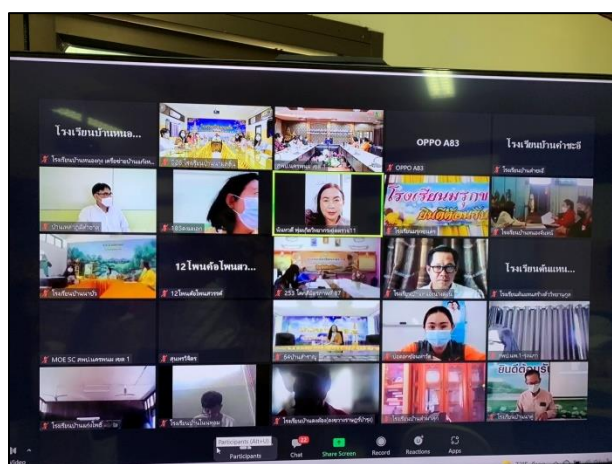
ผลการดำเนินงาน

นโยบายด้านที่ 6 สนับสนุนการรวมกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียน

โครงการบริหารงานบุคลากร (งบประมาณ 1,000 บาท)

กิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลของการจัดการศึกษา นำเสนอปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาวิเคราะห์ ปรับปรุงแก้ไขร่วมกันในลักษณะบูรณาการ ตลอดจนส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในโรงเรียนในด้านอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพ



ผลการดำเนินงาน

นโยบายด้านที่ 7 เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

โครงการบริหารงานบุคลากร (งบประมาณ 2,000 บาท)

กิจกรรมนิเทศภายใน

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งปัญหาคุณภาพชีวิตครูมีส่วนสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่มีผลต่อการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ก็เพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศมีคุณภาพ และเท่าทันโลก โรงเรียนบ้านนามูลอินได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดยกิจกรรมนิเทศภายใน นอกจากจะเป็นการนิเทศการจัดการเรียนการสอนแล้ว ยังเป็นการให้คำปรึกษาหรือแนะนำเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา



2. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

สถิติข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปี พ.ศ. 2565 โรงเรียนบ้านนามูลอื่น

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	อายุ	อายุราชการ	ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	วุฒิ	วิชาเอก	วัน เดือน ปี บรรจุ	หมายเหตุ
1	นายยุทธนา ศรีวรสาร	52	29	ผอ./คศ.3	ป.บัณฑิต ค.บ.	การบริหารการศึกษา ภาษาอังกฤษ	25 พ.ค. 2536	
2	นางสุดารัตน์ ศิริสุข	60	29	ครู /คศ.3	ค.บ.	การประถมศึกษา	7 ม.ค. 2536	เกษียณ
3	น.ส.พรสวรรค์ ภัทรโชติไพศาล	55	32	ครู /คศ.3	ค.บ.	วิทยาศาสตร์	12 ธ.ค. 2533	
4	นางอภิตี รัตน์	52	27	ครู /คศ.3	กศ.บ.	บรรณารักษศาสตร์	7 ต.ค. 2538	
5	น.ส.ญาณนภัส ภาวะะ	49	25	ครู /คศ.3	ค.บ.	การประถมศึกษา	20 ม.ค. 2540	
6	นายธัมรงค์ ทรงพุด	39	14	ครู /คศ.3	ค.ม. ค.บ.	การบริหารการศึกษา คอมพิวเตอร์ศึกษา	12 ธ.ค. 2551	
7	น.ส.กุลภัสสร พันธูทาง	32	5	ครู	ค.บ.	การศึกษาปฐมวัย	20 ก.ค. 2560	
8	น.ส.สิรินารถ จันทเล็ก	31	7	ครู	ค.บ.	ภาษาไทย	6 ก.ค. 2558	
9	นางปริยาภรณ์ เทพคู่	29	5	ครู	ค.บ.	คณิตศาสตร์	2 ต.ค. 2560	
10	น.ส.สุทาทิพย์ ผาสุข	28	4	ครู	ค.บ.	ภาษาอังกฤษ	1 ต.ค. 2561	
11	น.ส.วิชุดา พินิจ	28	4	ครู	ค.บ.	คอมพิวเตอร์	1 ต.ค. 2561	
12	น.ส.รัตนติญากร นรบดี	27	2	ครู	ค.บ.	วิทยาศาสตร์	20 ม.ค. 2563	
13	นายวิทวัส รัตนวิรุฬห์	39	11	ลูกจ้างชั่วคราว	บธ.บ ป.บัณฑิต	บริหารรัฐกิจ วิชาชีพครู		
14	นางสาวเบญจศา บุญมา	27	3	ลูกจ้างชั่วคราว	ค.บ.	สังคมศึกษา		ลาออก
15	นายมนตรี แก้วบริบัต	55	15	ลูกจ้างชั่วคราว	ม.6	-		

สรุป ปี พ.ศ. 2565

ข้าราชการครู

มีข้าราชการครู เกษียณอายุราชการ 1 ราย คือ นางสุดารัตน์ ศิริสุข ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ได้รับบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ตำแหน่งครูผู้ช่วย 1 ราย คือ นางสาวมยุรี บุตรศรี ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

ลูกจ้างชั่วคราว

มีลูกจ้างชั่วคราว ลาออก 1 ราย คือ นางสาวเบญจศา บุญมา ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ

ได้ทำการสรรหาบุคลากรทดแทน จำนวน 1 ราย คือ นางสาวสุภัทสร ทรงพุด ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ

3. ปัญหา/อุปสรรค

1. งบประมาณในการดำเนินงานตามโครงการค่อนข้างมีจำกัด
2. การอบรม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีมากจนเกินไป ทำให้ครูมีเวลาในการจัดการเรียนการสอนน้อยลง
3. นโยบายในการดำเนินงานค่อนข้างเยอะ ทำให้เวลาไม่เพียงพอในการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ

4. ข้อเสนอแนะ

1. ควรสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมให้เพียงพอ
2. การจัดกิจกรรมอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ควรจัดทำในวันหยุดราชการ เพื่อไม่ให้รบกวนเวลาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู
3. นโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเป็นนโยบายที่ครูได้ใช้และเกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนจริง ๆ เพราะบางนโยบายก็อาจจะไม่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนน้อย แต่ใช้เวลาในการดำเนินนโยบายค่อนข้างมาก

