



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนคลองฉนวนวิทยา

ที่ บค๓๐/๒๕๖๖ วันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองฉนวนวิทยา

ตามที่ข้าพเจ้า นางสาวประภากร คงจันทร์ ตำแหน่งครู หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนคลองฉนวนวิทยา ได้รับผิดชอบหน้าที่การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนคลองฉนวนวิทยา

จึงขอรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนคลองฉนวนวิทยา สรุปได้ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

(นางสาวประภากร คงจันทร์)

ครู

ความคิดเห็นผู้อำนวยการโรงเรียน

.....
.....
.....

ลงชื่อ

(นางนฤดี ตุลารักษ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองฉนวนวิทยา

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนคลองฉนวนวิทยา

๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

การจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนคลองฉนวนวิทยา โดยดำเนินการตามภารกิจของงานบริหารงานบุคคล ดังนี้

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	หมายเหตุ
๑.จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ	การขออัตรากำลัง ในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการตามกรอบอัตรากำลังของโรงเรียน เสนอต่อสพม. และการรับย้ายข้าราชการครูตามสาขาวิชาเอก ที่โรงเรียนขาดแคลน	- ปีการศึกษา ๒๕๖๕ และปีการศึกษา ๒๕๖๖ โรงเรียนคลองฉนวนวิทยา ขาดอัตรากำลังครู เนื่องจากมีครูเกษียณในปีการศึกษา ๒๕๖๖ จำนวน ๑ คน และมีจำนวนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ เพิ่มขึ้น จึงทำให้ขาดอัตรากำลังครู ๔ อัตรา	- รายงานอัตรากำลัง
๒. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	การจัดโครงสร้างการบริหารงาน ออกเป็น ๔ ฝ่าย ได้แก่ ๑. กลุ่มบริหารงานวิชาการ ๒. กลุ่มบริหารงานงบประมาณ ๓. กลุ่มบริหารงานบุคคล ๔. กลุ่มบริหารงานทั่วไป แต่ละฝ่ายงาน กำหนดหน้าที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน และจัดทำตาม แผนงาน โครงการของแต่ละฝ่ายงาน ตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนงาน	-แต่งตั้งคำสั่งการปฏิบัติงาน ให้ทุกคนรับทราบโดยทั่วกัน โดยการกำหนดภาระงาน ขอบข่ายงาน ใน การปฏิบัติหน้าที่	-คำสั่งแต่งตั้งมอบหมายงานการปฏิบัติหน้าที่
๓. การรับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์ พร้อมติดป้ายประชาสัมพันธ์ให้ชัดเจน	ประกาศการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ที่โรงเรียนต้องการอัตรากำลัง และเกณฑ์ในการประเมินให้บุคคลอื่นทราบ โดยลงประกาศทางเว็บไซต์ และติดป้าย ประชาสัมพันธ์ อย่างเปิดเผย	แต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหา และติดป้ายประกาศเมื่อสรรหาได้แล้ว อย่างเปิดเผย	-ประกาศ -คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหา
๔. การย้ายของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด	การย้ายผู้บริหาร ข้าราชการครู ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	-โรงเรียนคลองฉนวนวิทยาไม่มีการย้าย	- รายละเอียดของเอกสารการย้าย

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	หมายเหตุ
๕. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	ข้าราชการครูเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ ตามความสมัครใจ	ข้าราชการครูเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ ตามความสมัครใจ	-เกียรติบัตรการอบรม
๖. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท	ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนตามมาตรฐานตำแหน่ง และความสนใจเฉพาะบุคคล	ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้ตรงตามความถนัด	-แบบรายงานผลโครงการ/กิจกรรม
๗. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูเข้ารับการคัดเลือกรางวัลต่าง ๆ เช่น รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS)	ครูเข้ารับการพัฒนา/อบรม/การส่งผลการปฏิบัติที่ดีที่เป็นเลิศ	-ผลการคัดเลือกและเกียรติบัตร
๘. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการ จัดการศึกษา	ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาให้ตรงกับกลุ่มสาระที่ทำการสอนหรือตามความสนใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ครูเข้ารับการพัฒนด้วยความเต็มใจและตรงกับกลุ่มสาระที่ทำการสอน	รายงานการอบรม/ สัมมนา
๙. การประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด	ครูได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามระยะเวลาที่กำหนด	ข้าราชการครูได้รับการประเมินการปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ว๙/๒๕๖๔	คำสั่งแต่งตั้ง

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	หมายเหตุ
๑๐. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด	การทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ข้าราชการครู จัดทำรายงานผลการปฏิบัติครบ ๑๐๐ %	-บันทึกการส่งงาน
๑๑. การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล สามารถตรวจสอบได้	ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เข้ารับการพัฒนาและร่วมโครงการคุณธรรมและความโปร่งใสในสถานศึกษา	- โครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในสถานศึกษา

สถิติผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๕	
รายการ	จำนวน (คน)
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบรรจุใหม่	๔
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ย้ายสถานศึกษา	๑
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกษียณอายุราชการ	๒

ปัญหา/อุปสรรค

เนื่องจากในปีการศึกษา ๒๕๖๕ มีการย้ายครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศจำนวน ๑ คน ทำให้มีการเพิ่มภาระงานสอนให้กับครู และในปีการศึกษา ๒๕๖๖ มีครูเกษียณจำนวน ๑ คน และมีจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นทำให้ขาดอัตรากำลัง

ข้อเสนอแนะ

ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา