



รายงานผล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



โรงเรียนประตู่โพธิ์วิทยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของโรงเรียน ประตูปุทธิวิทยา ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามบทบาท หน้าที่ของกลุ่มบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และกลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

โรงเรียนประตูปุทธิวิทยา หวังว่ารายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ฉบับนี้ จะสะท้อนให้เห็นส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทราบถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตต่อไป

ขอขอบคุณ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของโรงเรียนประตูปุทธิวิทยา จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โรงเรียนประตูปุทธิวิทยา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
แนวคิด	1
วัตถุประสงค์	1
แนวปฏิบัติตามนโยบาย	1
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	1

แนวคิด

การบริหารบุคคลในโรงเรียนประตู่โพธิ์วิทยา เป็นมาตรการมุ่งใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สนองตามความต้องการของหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนประตู่โพธิ์วิทยา

แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน

ด้านที่ 2 การสรรหา

ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร

ด้านที่ 4 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านที่ 5 การใช้ประโยชน์

การดำเนินงานและแนวปฏิบัติตามนโยบาย การบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนประตู่โพธิ์วิทยา สรุปผลการดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน

1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 1 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา รองรับภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

1.2 จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2566 เพื่อใช้ในการสรรหาไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

1.3 จัดทำแผนการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีที่ ก.ค.ศ. (ตาม ว.PA) เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

ผลการดำเนินงาน

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ซึ่งทางโรงเรียนประตู่โพธิ์วิทยา มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 27 คน ดังนี้

ตำแหน่ง	จำนวน
ผู้อำนวยการ	1
ข้าราชการครู	11
พนักงานราชการ	5
ครูอิสลามศึกษาแบบเข้ม	4
ครูโครงการโรงเรียนประชารัฐ	1
ครูชั้นวิกฤต	1
เจ้าหน้าที่ธุรการ	1
รปภ.	1
วิทยากรอิสลาม	2
รวม	27

- ข้าราชการครู ได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะ ดังนี้

ตำแหน่ง	จำนวน
ชำนาญการ	6
ชำนาญการพิเศษ	3
เชี่ยวชาญ	-
เชี่ยวชาญพิเศษ	-

ปัญหา / อุปสรรค

- วิชาเอกในบางวิชาเอก มีข้าราชการครู 1 ราย ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน
- บางวิชาเอก เมื่อมีการย้าย หรือเกษียณอายุราชการ ไม่สามารถดำเนินการทดแทนได้อย่างทันทีทันใด

ข้อเสนอแนะ

- สถานศึกษาควรวางแผนกำหนดการดำเนินการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในเรื่อง การบรรจุ การย้าย หรือการลาออกจากราชการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ล่วงหน้า

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลคนที่ 2 การสรรหา

2.1 จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นไม่ให้อัตราว่างและสามารถใช้ได้ในสถานศึกษา

2.2 ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

1) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ สพฐ. หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)) โดยคำนึงถึงความต้องการขาดแคลนและมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษา ที่มีอัตราว่างอย่างแท้จริง

2) ประกาศรับย้าย / โอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค.ศ. โดยดำเนินการตามปฏิทินที่ สพฐ. กำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

3) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว และประกาศรับสมัคร คัดเลือกบุคคลเพื่อสรรหาเป็นพนักงานราชการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์ และประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไปหรือหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้ที่มีความสามารถและหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

ผลการดำเนินงาน

ในปี พ.ศ. 2566 โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคม มีข้าราชการครูอยู่ในระดับ เกินอัตรากำลัง 1 ราย ตามการวางแผนกำลังคนตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ปัญหา / อุปสรรค

- บางกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือวิชาเอก มีครูไม่ครบชั้น และไม่สามารถจัดจ้างเพื่อมาทดแทนได้ทันต่อความจำเป็นและความต้องการ เนื่องจากอัตรากำลังเกิน

ข้อเสนอแนะ

- การดำเนินการทุกขั้นตอนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหาบุคลากรต้องมีการตรวจสอบถึงความจำเป็นและความต้องการของสถานศึกษาให้ชัดเจนและรอบคอบ

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร

3.1 ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในโรงเรียน

3.2 จัดหาข้อมูลการพัฒนาบุคลากร

3.3 นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

3.4 ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง

3.5 จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

ผลการดำเนินงาน

- ครูที่เข้ารับการพัฒนาวงวิชาการตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ในปี พ.ศ. 2566 ที่เข้ารับการอบรม และพัฒนาการทางวิชาการสูงขึ้นทุกปี แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ปัญหา / อุปสรรค

- ในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรบางคนขาดการวางแผนในการพัฒนาตนเองตามแผนที่กำหนดไว้ตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล

ข้อเสนอแนะ

- ควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้ ความเข้าใจ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดการพัฒนาทั้งตนเองและผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านที่ 4 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

4.1 จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดตั้งกองทุนออมทรัพย์ครูโรงเรียนประตูปริวิทยา การมอบเกียรติบัตร / วุฒิบัตร หรือช่อดอกไม้แสดงความยินดี การจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อความสัมพันธ์และความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร การมอบของเยี่ยมไข้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

4.2 ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง

4.3 จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนด

4.4 จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4.5 จัดระบบและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

4.6 จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่างๆ ไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ผลการดำเนินงาน

การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรโรงเรียนได้มีการสร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรและครอบครัวในโอกาสต่างๆ เช่น เลื่อนเงินเดือน วันเกิด เลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับวิทยฐานะสูงขึ้น เจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ ฌาปนกิจสงเคราะห์ครูและบุคลากร โครงการศึกษาต่อ นโยบาย การบริการ และสิทธิประโยชน์ดังกล่าวได้มีการออกแบบให้เหมาะสมตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่หลากหลายและเหมาะสมกับความแตกต่างของกลุ่มและประเภทของผู้ปฏิบัติงาน โดยโรงเรียนถือว่าบุคลากรทุกคนเปรียบเสมือนสมาชิกของครอบครัว ทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน

ปัญหา / อุปสรรค

- กิจกรรมการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจบางอย่าง บุคลากรขาดความรู้และความตระหนักในการปฏิบัติหรือการเข้าร่วมกิจกรรม

ข้อเสนอแนะ

- สร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักในความสำคัญของกิจกรรมแต่ละอย่างอย่างต่อเนื่อง

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านที่ 5 การใช้ประโยชน์

- 5.1 ดำเนินการจัดทำและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ของโรงเรียน

ผลการดำเนินการ

- ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวบรวมข้อมูล กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพครู
- มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหา / อุปสรรค

- การรายงานผลการดำเนินงานในบางกิจกรรมไม่สามารถรายงานได้อย่างทันทีทันใด

ข้อเสนอแนะ

- ควรจัดหาบุคลากร เพื่อมาปฏิบัติงานในการรายงานผลข้อมูล เพื่อให้ทันกับเวลา และสามารถรายงานข้อมูลได้อย่างเป็นปัจจุบัน



รายงานผล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



โรงเรียนประตู่โพธิ์วิทยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ