



รายงานบริหารและพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคล บริหารงานบุคคล



ปีการศึกษา ๒๕๖๖

โรงเรียนบ้านเขาปูน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓

กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

โรงเรียนบ้านเขาปูน ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผล การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี การศึกษา ๒๕๖๕ ขึ้นเพื่อจัดทำระบบการรายงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษา ของผู้เรียน ให้เป็นรูปแบบเดียวกัน สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อประโยชน์ในการ กำหนด หรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการรักษาความเป็นธรรมและรักษามาตรฐานการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีอาชีพและสร้างขวัญ กำลังใจ ส่งเสริมให้ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ สร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพของงาน บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา

ฝ่ายบริหารงานบุคคล
โรงเรียนบ้านเขาปูน

สารบัญ

บทที่	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	๗
บทที่ ๑ ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑
บทที่ ๒ สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล	๓
บทที่ ๓ ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑
- ปัญหา/อุปสรรค	
- ข้อเสนอแนะ	

บทที่ ๑

ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงเรียนบ้านเขาปูน มีแนวทางการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ ทั้งทางด้าน การวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนาด้านการรักษาไว้และด้านการใช้ประโยชน์ตามแนวทางและคู่มือปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและต่อเนื่อง

๑.๑ โรงเรียนบ้านเขาปูน เร่งรัดพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดความตระหนัก และมีจิตสำนึกในหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และมีสมรรถนะ ที่จำเป็นในด้านการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์การใช้เทคโนโลยีและการ ใช้ทักษะชีวิตอื่น ๆ

๑.๒ โรงเรียนบ้านเขาปูน เร่งรัดจัดระบบส่งเสริมและสนับสนุนในพัฒนาครูบรรจุใหม่ ให้มีศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดทักษะความเป็นครูมีจิตวิญญาณความเป็นครูโดยจัดให้ครูเก่ง ครูดีมาเป็นครูพี่เลี้ยง ดูแลครูบรรจุใหม่ หรือจัดให้มีระบบสนับสนุนอื่น ๆ

๑.๓ โรงเรียนบ้านเขาปูน ส่งเสริมพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยใช้เครือข่ายการจัดการความรู้(KM) เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ

๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษา

๒.๑ โรงเรียนบ้านเขาปูน เร่งรัดจัดระบบการทำงาน ระบบการนิเทศภายในปัจจัยและบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงานของครูและมอบหมายภาระงานให้สอดคล้องกับวิชาเอก ความถนัด หรือความเชี่ยวชาญของครู

๒.๒ โรงเรียนบ้านเขาปูน พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ให้เข้มแข็งเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการ การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ

๓. จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.๑ โรงเรียนบ้านเขาปูน สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูในด้านการผลิต และการใช้สื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้หลากหลาย รวมทั้งจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานด้าน สื่อ นวัตกรรม การเรียนการสอนดีเด่น

๓.๒ โรงเรียนบ้านเขาปูน สร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย กับหน่วยงาน/องค์กร/ชุมชน/เอกชน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและครูใช้ประโยชน์ ร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนให้พัฒนาห้องสมุดและศูนย์การเรียนรู้สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ และมาตรฐาน

๔. จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๑ โรงเรียนบ้านเขาปูน ปรับระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นคนเก่ง คนดี มีจิตวิญญาณ รักและผูกพันต่อวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจ ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๔.๒ โรงเรียนบ้านเขาปูน ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนา ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้า ในสายวิชาชีพ

บทที่ ๒
สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

๑. งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนโรงเรียนบ้านเขาปูน จำแนกตามสายงาน/อันดับ

ที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	รวม
๑	สายบริหาร	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	๑	-	๑
		รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-	-
๒	สายการสอน	ครู	-	๖	๕	๑	-	๑๒
		ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น			-	๖	๕	๒	-	๑๓

แสดงจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านป่าแดง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	จำนวนผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามวุฒิ				ตำแหน่งว่าง		ลูกจ้าง	หมายเหตุ
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	มีเงิน	ไม่มีเงิน		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา		-	๑	-	๑				
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		-	-	-	-				
ครู		๑๒	๑	-	๑๓				
รวมทั้งสิ้น		๑๒	๒	-	๑๔				

๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๒.๑ การย้ายและเปลี่ยนตำแหน่ง

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน-... ราย

การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ...-.... ราย

การลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ...-.... ราย

งานเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ...-.... ราย งานช่วยราชการ จำนวน ...-.... ราย

ตามรายละเอียดดังนี้

๒.๑.๑ งานย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	ตำแหน่ง	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			รวม	หมายเหตุ
		ย้ายในเขตพื้นที่ รวม หมายเหตุ กรณีปกติ/พิเศษ	รับย้ายต่าง เขตพื้นที่	ย้ายไปต่าง เขตพื้นที่		
๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-
๒	รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา	-	-	-	-	-
๓	ครู	-	-	-	-	-

๒.๑.๒ งานเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. ตำแหน่ง ข้าราชการครู

ที่	ตำแหน่ง	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			รวม	หมายเหตุ
		ย้ายในเขตพื้นที่ รวม หมายเหตุ กรณีปกติ/พิเศษ	รับย้ายต่าง เขตพื้นที่	ย้ายไปต่าง เขตพื้นที่		
๑	ครู	-	-	-	-	-

๒. ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ที่	ตำแหน่ง	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			รวม	หมายเหตุ
		ย้ายในเขตพื้นที่ รวม หมายเหตุ กรณีปกติ/พิเศษ	รับย้ายต่าง เขตพื้นที่	ย้ายไปต่าง เขตพื้นที่		
๑	รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา	-	-	-	-	-

๓. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ที่	ตำแหน่ง	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			รวม	หมายเหตุ
		ย้ายในเขตพื้นที่ รวม หมายเหตุ กรณีปกติ/พิเศษ	รับย้ายต่าง เขตพื้นที่	ย้ายไปต่าง เขตพื้นที่		
๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-

๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้ง ตำแหน่งครูผู้ช่วย

การบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู		รวม	หมายเหตุ
บัญชี กศจ. สุราษฎร์ธานี /กศจ. อื่น	ที่นักเรียนทุน		
-	-	-	-

๒.๓ การลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การลาออกจากราชการครู			รวม	หมายเหตุ
ตำแหน่ง ข้าราชการครู	ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา		
-	-	-	-	-

๒.๔ งานเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม			รวม	หมายเหตุ
ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย	ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา		
-	-	-	-	-

๒.๕ งานช่วยราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	ตำแหน่ง	การขอช่วยราชการ		รวม	หมายเหตุ
		ภายในเขต พื้นที่การศึกษา	ต่างเขต พื้นที่การศึกษา		
๑	ข้าราชการครู	-	-	-	-

๒.๖ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ และการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราว

- ไม่มีการสรรหา

๓. งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

๓.๑ งานวิทยฐานะ

วิทยฐานะ	เลขที่คำสั่ง	คำสั่งลงวันที่	จำนวน (ราย)
ครูชำนาญการ	-	-	-
ครูชำนาญการพิเศษ	-	-	-
ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-
รวมจำนวน			-

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน

๓.๒.๑ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันดับ ครูผู้ช่วย คศ.๑, คศ.๒ และ คศ.๓ จำนวน ๑๒ ราย

ที่	ผลการประเมิน	อัตราร้อยละที่เลื่อน เงินเดือน	จำนวน (ราย)	จำนวนเงินที่ใช้ (บาท)
๑. ข้าราชการสายงานการสอน				
๑	ระดับดีเด่น	ร้อยละ ๓.๕๐-๖.๐๐	๑๒	๑๑,๕๑๙.๑๘
๒	ระดับดีมาก	ร้อยละ ๓.๐๐-๓.๔๙	๐	๐
๓	ระดับดี	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙	๐	๐
๔	ระดับพอใช้	ร้อยละ ๒.๐๐-๒.๔๙	๐	๐
๕	คุณสมบัติไม่ครบ บรรจุไม่ครบ ๔ เดือน	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	๐	๐
รวม			๐	๐
๒. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา				
๑	ระดับดีเด่น	ร้อยละ ๓.๕๐-๖.๐๐	-	-
๒	ระดับดีมาก	ร้อยละ ๓.๐๐-๓.๔๙	-	-
๓	ระดับดี	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙	-	-
รวม			๑๒	๑๑,๙๐๗.๖๗
รวมวงเงินที่ใช้เลื่อนทั้งสิ้น			-	๑๑,๙๐๗.๖๗
วงเงินเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓.๓๒ และ ๓.๑๘ (บาท)			-	๑๑,๙๐๑.๕๙
วงเงินเลื่อนเงินเดือนคงเหลือ			-	๖.๐๘

๔. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ โรงเรียนบ้านเขาปูน มีการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ ดังนี้

ที่	เรื่อง	หน่วยงานที่จัด	วัน เดือน ปี	จำนวน (ชม.)	สถานที่จัด	การนำผล ไปพัฒนางาน
๑	การอบรมโครงการอบรม เชิงปฏิบัติการเสริมสร้าง ศักยภาพข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ด้วยกระบวนการ Active Learning ผ่านระบบ ออนไลน์ กิจกรรมที่ ๖ ศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน รากฐานการศึกษา สุนทรียภาพทางปัญญา คุณค่ามรดกแผ่นดิน	สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	๑๙ เมษายน ๒๕๖๕	๘	ระบบ ออนไลน์	นำความรู้ที่ได้รับมา ปลุกฝังศิลปวัฒนธรรม พื้นบ้านให้กับผู้เรียน
๒	การอบรมโครงการอบรม เชิงปฏิบัติการเสริมสร้าง ศักยภาพข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ด้วยกระบวนการ Active Learning ผ่านระบบ ออนไลน์ กิจกรรมที่ ๗ สื่อยุคใหม่ การศึกษาออนไลน์	สถาบันส่งเสริมการ สอนวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ร่วมกับ สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	๒๓ เมษายน ๒๕๖๕	๘	ระบบ ออนไลน์	นำความรู้ที่ได้รับมา ผลิตสื่อเพื่อใช้ในการ จัดการเรียนการสอน ออนไลน์และสอนปกติ

ที่	เรื่อง	หน่วยงานที่จัด	วัน เดือน ปี	จำนวน (ชม.)	สถานที่จัด	การนำผล ไปพัฒนางาน
๓	การอบรมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติติการเสริมสร้าง ศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย กระบวนการ Active Learning ผ่านระบบออนไลน์ กิจกรรมที่ ๘ การสอนให้สนุก จากครูที่มีประสบการณ์	สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	๒๖ เมษายน ๒๕๖๕	๘	ระบบ ออนไลน์	นำความรู้ที่ได้รับมา ปรับเปลี่ยนรูปแบบ การเรียนการสอนให้ ผู้เรียนเกิดความสนุก
๔	การอบรมโครงการอบรม เชิงปฏิบัติติการเสริมสร้าง ศักยภาพข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ด้วยกระบวนการ Active Learning ผ่านระบบ ออนไลน์ กิจกรรมที่ ๙ การปฏิบัติ ราชการ	สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	๒๙ เมษายน ๒๕๖๕	๘	ระบบ ออนไลน์	นำความรู้ที่ได้รับมา เป็นหลักในการทำงาน
๕	การอบรมโครงการอบรม เชิงปฏิบัติติการเสริมสร้าง ศักยภาพข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ด้วยกระบวนการ Active Learning ผ่านระบบ ออนไลน์ กิจกรรมที่ ๑๐ Active Learning	สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕	๘	ระบบ ออนไลน์	นำความรู้ที่ได้รับมา ปรับเปลี่ยนรูปแบบ การจัดการเรียนการ สอนมาเป็นแบบ Active Learning
๖	ประชุมพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๕ และการพัฒนา ระบบประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน สถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัด	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสุ ราษฎร์ธานี เขต ๓	๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕	๘	ระบบ ออนไลน์	นำความรู้ที่ได้รับมา พัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายใน สถานศึกษา

ที่	เรื่อง	หน่วยงานที่จัด	วัน เดือน ปี	จำนวน (ชม.)	สถานที่จัด	การนำผล ไปพัฒนางาน
๗	การอบรมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยกระบวนการ Active Learning ผ่านระบบออนไลน์ กิจกรรมที่ ๕ คุณค่าทางวัฒนธรรมในความงามของชีวิต	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๕	๘	ระบบออนไลน์	นำความรู้ที่ได้รับมาปลูกฝังให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าทางวัฒนธรรม
๘	ประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพหุปัญญารายบุคคล และการใช้งานระบบสำรวจแวວความสามารถพิเศษด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓	๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕	๘	ระบบออนไลน์	นำความรู้ที่ได้รับสำรวจแวວผู้เรียนว่าผู้เรียนมีความสามารถพิเศษด้านใดบ้าง
๙	ประชุมนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงตามแนวทาง PISA	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓	๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕	๘	ระบบออนไลน์	นำความรู้ที่ได้รับมาเตรียมความพร้อมนักเรียนในการประเมินสมรรถนะเกี่ยวกับการใช้ความรู้และทักษะในชีวิตจริงกับนานาชาติ
๑๐	แนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกภายใต้ความจำเป็นและเร่งด่วนจากสถานการณ์โควิด-๑๙	สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)	๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๕	๘	ระบบออนไลน์	นำความรู้การประเมินคุณภาพภายนอก มาพัฒนาเพื่อการประเมิน
๑๑	การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านการประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยรูปแบบ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓	๒๑-๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๕	๘	ระบบออนไลน์	นำความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาพัฒนาการเรียนการสอน

ที่	เรื่อง	หน่วยงานที่จัด	วัน เดือน ปี	จำนวน (ชม.)	สถานที่จัด	การนำผลไปพัฒนางาน
	ผสมผสาน (Online และ face to face)					
๑๒	การประชุมการกรอกแบบรายงานผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปพ. ๓ : ป)	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต ๓	๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖	๘	ระบบออนไลน์	นำความรู้มาจัดทำรายงานผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปพ.๓ : ป)

รายละเอียด	จำนวน	
	เรื่อง	ราย
๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการอบรมและพัฒนา		
๑.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๔	๔
๑.๒ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-
๑.๓ ตำแหน่ง ครู	๑๒	๑๒
๑.๔ ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างทุกประเภท	-	-
๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติและรางวัลอื่น ๆ		
๑.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-
๑.๒ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-
๑.๓ ตำแหน่ง ครู	-	-
๑.๔ ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างทุกประเภท	-	-
รวมทั้งสิ้น	๑๖	๑๖

บทที่ ๓

ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ปัญหา อุปสรรค

๑. นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๒. ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายและเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น

๓. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานาน เนื่องจาก มีแนวปฏิบัติขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

๔. การเกลี่ยอัตรากำลังในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองไม่ได้เนื่องจากไม่มีคนประสงค์ย้ายออกจะต้องรองจนกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะสามารถเกลี่ยได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำไปแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

๒. พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้อนุชนได้อย่างเต็มศักยภาพ

๓. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ย่างยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการ บริหารงานบุคคลให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี่ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์และ ครูต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่าไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนหลังการ ตัด โอน มากกว่า เพื่อให้โรงเรียนต่าง ๆ มีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกันโดยใช้มาตรการ ดังนี้

๔.๑. ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังครูกรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ทันทีที่มีตำแหน่งว่างโดยจะตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังมากที่สุดเป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ปลอดภัยและครูภายในไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียน ต้องการและขาดแคลน

๔.๒. เกลี่ยอัตรากำลังครูกรณีที่มีคนครอง

๔.๑.๑. ข้าราชการครูในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามความประสงค์ของตนเอง โดยใช้มาตรการจูงใจ เช่น ได้รับสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน

๔.๑.๒. ข้าราชการครูจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา ที่มาช่วยราชการ หาก โรงเรียนต้นสังกัดมีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์จะดำเนินการเสนอขออนุมัติหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัดโอน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวมากำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์

๕. รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่ม โรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการ ในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๖. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูและบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

๗. คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปีเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูโดยคัดเลือกในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๘. ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัดที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากมากไปหาน้อย

๙. สนับสนุนและสงวนอัตรารว่างจากการเกษียณอายุราชการ และจากการลาออก เพื่อบรรจุครูพันธุ์ใหม่หลักสูตร ๕ ปีหรือนักเรียนทุนโครงการต่าง ๆ

๑๐. พัฒนาครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น

ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ปัญหา อุปสรรค

๑. กระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกระบวนการในการทำงานที่ใช้ระยะเวลาเนิ่นนาน เนื่องจากต้องเสนอเรื่องผ่านสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เชียงราย ซึ่งทำให้เกิดปัญหาทำให้สถานศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓ ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานหรือในการจัดการเรียนการสอน

๒. ขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ

๓. ขาดความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลทำให้การดำเนินการไม่ทันตามกำหนดเวลา

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. ต้องประสานงานหน่วยงานผู้ออกระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ เพื่อหาความชัดเจนในเรื่องที่ดำเนินงานโดยตรง เพื่อสอบถามข้อมูลประกอบการดำเนินการ เพื่อให้ได้ครบถ้วนตามความต้องการในการเสนอ ศธจ. กศจ. พิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

๒. ต้องตรวจเช็คข้อมูลทั้งหมด รวบรวมหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย เสนอข้อมูลตามขั้นตอนพร้อมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ประกอบการพิจารณา ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เสนอทางเลือกในการดำเนินการที่หลากหลาย ที่พอมีความเป็นไปได้ตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด ฯลฯ

ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓. งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

ปัญหาและอุปสรรค

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกหน่วยงานการศึกษาจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด แต่ในเรื่องของแนวปฏิบัติจะเป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานราชการต้นสังกัดที่จะต้องกำหนดรูปแบบหรือปฏิทินการดำเนินการให้หน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามทิศทางเดียวกันและเมื่อดำเนินการแล้วก็ต้องเสนอให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยขึ้นตรงต่อสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทำให้ไม่สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้และไม่ได้มีฐานข้อมูลที่จะเป็นการช่วยตรวจสอบความถูกต้องในเรื่องต่าง ๆ ให้ได้ทำให้เกิดความล่าช้า เพราะเจ้าหน้าที่ไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติแต่จะต้องมาตรวจสอบด้วยความไม่เข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการการ

๑. การมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับบุคลากรบางงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีไม่เพียงพอ ทำให้เกิดปัญหาการดำเนินงานเกิดความล่าช้า ต้องศึกษา ระเบียบ กฎเกณฑ์ให้เข้าใจในขั้นตอนแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานในหน้าที่ควรมีการพัฒนาตนเอง เรียนรู้วิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยตลอดจนเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้ติดต่อประสานงานได้อย่างรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. การมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร และให้ตรงกับความรู้ความสามารถ มีการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง

๒. จัดหาวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เครื่องพิมพ์เอกสารที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔. งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหา อุปสรรค

๑. งบประมาณด้านบุคลากรมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานที่มากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมและพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการความจำเป็นอย่างต่อเนื่อง

๒. ควรพัฒนาหลักสูตรการอบรมให้มีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้จริง

