



โรงเรียนบางสวัสดิวิทยาตม

อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

รายงานผล การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565



1 ตุลาคม 2564-30 กันยายน 2565



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนบางสวรรค์วิทยาคม อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่.....วันที่ 2..... เดือน ตุลาคม..... พ.ศ. 2565.....

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.2565

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางสวรรค์วิทยาคม

ตามที่ข้าพเจ้า นางสุจิตรา ชัยรักษา ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบางสวรรค์วิทยาคม เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางแผนนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา และสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานนั้น

บัดนี้ กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ติดตามประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการติดตามดังกล่าว ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ.....

(นางสุจิตรา ชัยรักษา)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้รายงาน

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน

.....
.....

ลงชื่อ.....

(นายธรรมดล หงษ์ทอง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบางสวรรค์วิทยาคม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565

โรงเรียนบางสวรรค์วิทยาคม

การจัดทำรายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบางสวรรค์วิทยาคม ประจำปีงบประมาณ 2565 โดยดำเนินการตามภารกิจของกลุ่มบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

1. ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนบางสวรรค์วิทยาคม ได้มีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลายๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนบางสวรรค์วิทยาคมเป็นดังนี้

ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบางสวรรค์วิทยาคม ได้เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย โดยทางโรงเรียนบางสวรรค์วิทยาคม ได้มีการดำเนินการให้บุคลากร ได้เข้ารับการอบรมตามเจตจำนงและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ พร้อมกันนั้นหลังจากเข้ารับการ อบรมเพิ่มพูนความรู้บุคลากรจะต้องทำรายงานผลการเข้ารับการอบรมต่อ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงความรู้และศักยภาพที่ได้รับจากการเข้ารับการอบรมในครั้ง นั้นๆ มีการส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร โดยการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน และตามมาตรฐานตำแหน่ง เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกจากนี้ โรงเรียนบางสวรรค์วิทยาคม มีนโยบายเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งการสร้างขวัญและ กำลังใจให้แก่ผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนทุกท่านเป็นประจำทุกปี โดยจัดทำ เป็นกิจกรรมต่างๆ ตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

2. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

2.1 อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ฝ่ายงาน/ กลุ่มสาระ	จำนวน (คน)	เพศ		วุฒิการศึกษา		
		ชาย	หญิง	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี
ฝ่ายบริหาร	4	3	1	-	-	4
ข้าราชการครู						
-กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	14	3	11	-	10	4
-กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	9	2	7	-	5	4
-กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	8	3	5	-	8	-
-กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา	11	4	7	-	6	5
-กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างประเทศ	10	-	10	-	7	3
-กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	3	1	2	-	2	1

-กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	5	3	2	-	4	1
-กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	7	-	7	-	6	1
-งานแนะแนว	1	-	1	-	1	-
รวมข้าราชการครูและฝ่ายบริหาร	72	19	53	0	49	23
พนักงานราชการ	4	3	1	-	4	-
ครูอัตราจ้าง	1	-	1	-	1	-
ครูอัตราจ้าง (ชาวต่างชาติ)	2	2	-	-	2	-
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	5	1	4	1	4	-
พนักงานบริการ/พนักงานขับรถ/ยาม	6	3	3	6	-	-
รวมบุคลากรอื่น	18	9	9	7	11	0
รวมทั้งหมด	90	28	62	7	60	23

2.2 การแต่งตั้งวิทยฐานะของข้าราชการครู

ตำแหน่ง	จำนวน			ได้เลื่อนวิทยฐานะ	คิดเป็นร้อยละ
	ชาย	หญิง	รวม		
ผู้อำนวยการ	1	-	1	-	-
รองผู้อำนวยการ	2	1	3	1	33.33
ข้าราชการครู	16	52	68	6	8.82
รวม	19	53	72	7	9.72

2.3 การโยกย้าย/การเกษียณของข้าราชการครู

ฝ่ายงาน/ กลุ่มสาระ	จำนวน (คน)	เพศ		การโยกย้าย		
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	รวม
ฝ่ายบริหาร	4	3	1	-	-	-
ข้าราชการครู						
-กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	14	3	11	-	1	1
-กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	9	2	7	-	1	1
-กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	8	3	5	-	1	1
-กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา	11	4	7	-	2	2
-กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างประเทศ	10	-	10	-	1	1
-กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	3	1	2	-	-	-

-กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	5	3	2	-	-	-
-กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	7	-	7	-	-	-
-งานแนะแนว	1	-	1	-	-	-
พนักงานราชการ	-	-	-	-	-	-
ครูอัตราจ้าง	-	-	-	-	-	-
รวม	72	19	53	-	6	6

2.4 การฝึกอบรม/การพัฒนาของข้าราชการครู

ฝ่ายงาน/ กลุ่มสาระ	จำนวน (คน)	จำนวนผู้ที่ได้รับ การอบรม	คิดเป็น ร้อยละ
ผู้บริหารบริหาร	4	4	100
ข้าราชการครู			
-กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	14	14	100
-กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	9	9	100
-กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	8	8	100
-กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา	11	11	100
-กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างประเทศ	10	10	100
-กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	3	3	100
-กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	5	5	100
-กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	7	7	100
-งานแนะแนว	1	1	100
พนักงานราชการ	4	2	50.00
ครูอัตราจ้าง	3	1	33.33
รวม	79	75	94.94

3. ปัญหาอุปสรรค

3.1 กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้ามาก เนื่องจากมีแนวปฏิบัติ มีหลายขั้นตอน

3.2 ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด เมื่อมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่สามารถย้ายได้ก็จะขอย้ายกลับภูมิลำเนาเป็นจำนวนมาก และเมื่อตำแหน่งว่างลง โรงเรียนต้องใช้เวลาในการรอครูมาบรรจุานมาก ทำให้สถานศึกษามีปัญหาขาดแคลนอัตรากำลังครู

4.ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

4.1 ส่วนราชการควรให้ข้อมูลที่จำเป็นของหน่วยงานให้ข้าราชการตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติราชการเพื่อเป็นความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กร เป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจัดการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรโดยการปลูกฝังจิตสำนึกองค์กรให้แก่บุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

4.2 ควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ลดขั้นตอนการบริหารงานบุคคลให้มีความเป็นเอกภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการดำเนินการ

4.3 ขอรับการจัดสรรอัตราจากกรณีเกษียณอายุราชการคืนเท่ากับจำนวนเกษียณและหรือมากกว่าจำนวนเกษียณอายุราชการ เพื่อนำไปจัดสรรให้แก่สถานศึกษาที่ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู โดยบรรจุครูตามสาขาวิชาเอกที่สถานศึกษาต้องการและขาดแคลน