

รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



โรงเรียนท่าแพตุงวิทย์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกรอบภารกิจการบริหาร ทรัพยากรบุคคล จำนวน ๖ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการ พัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร ซึ่งมีผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามทิศทางและ แนวโน้มที่โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์คาดหวัง อย่างมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าในการลงทุนพัฒนาทรัพยากร ขององค์กร

ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ ของโรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ให้สำเร็จจุล่งไปด้วยดีและหวังว่าเอกสารนี้จะเป็นข้อมูลในการวางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

กลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑ รายละเอียดผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑
- ด้านการวางแผนกำลังคน	๑
- ด้านการสรรหาบุคลากร	๔
- ด้านการพัฒนาบุคลากร	๖
- ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๗
- ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๘
- ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร	๑๐
ส่วนที่ ๒ สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑๒
ส่วนที่ ๓ สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การดำเนินการตามนโยบาย	
การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑๔

ส่วนที่ ๑

รายละเอียดผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตามที่ได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นไปตามกรอบภารกิจงาน ๖ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ๒) ด้านการสรรหาบุคลากร ๓) ด้านการพัฒนาบุคลากร ๔) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๕) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ๖) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร และมีแผนงาน/โครงการด้านบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ กลยุทธ์ที่ ๓ : พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๕

โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายเพื่อแก้ปัญหาและความต้องการ ตามความจำเป็นของสถานศึกษา โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

รายละเอียดการดำเนินการ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ ๑ ปี (ปีการศึกษา ๒๕๖๕)

๒. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษาและของสถานศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเป็นไปตามหลักเกณฑ์และความต้องการ ประกอบด้วย

๒.๑ จัดทำข้อมูล ๑๐ มิ.ย. ด้านบุคลากรและจำนวนนักเรียนของสถานศึกษา

๒.๒ ข้อมูลด้านวุฒิ และวิชาเอก

๒.๓ ข้อมูลพนักงานราชการตำแหน่งผู้สอน

๒.๔ ข้อมูลลูกจ้างชั่วคราว (ครูผู้สอน)

๒.๕ ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ขาดแคลน

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ ๑ ปี (ปีการศึกษา ๒๕๖๕) ดังนี้

ผลการดำเนินงาน

จากการที่โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง เพื่อกำหนดจำนวนอัตรากำลังของสถานศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และนำข้อมูลไปจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๑ ปี (ปีการศึกษา ๒๕๖๕) โดยมีผลการดำเนินการด้านอัตรากำลัง ดังนี้

โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีสภาพปริมาณงาน และอัตรากำลังครูพอดีเกณฑ์

อัตรากำลังครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓๑ อัตรา แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา รองผู้บริหารสถานศึกษา ๑ อัตรา ครูผู้สอน ๒๙ อัตรา คิดเป็นอัตรากำลังในภาพรวม อัตรากำลังครูตาม เกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด พอดีเกณฑ์

โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีครูเกษียณอายุ ราชการ ปี ๒๕๖๕ จำนวน - อัตรา พนักงานราชการ (ครูผู้สอน) ๑ อัตรา ลูกจ้างชั่วคราวผู้สอน ๔ อัตรา สภาพ อัตรากำลังหลังเกษียณ ขาดเกณฑ์ - อัตรา คิดเป็นร้อยละ - สภาพปริมาณงาน โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ มีสภาพปริมาณงาน ครูตาม จ.๑๘ ปีการศึกษา ๒๕๖๕ จำแนกตามรายวิชา คือ ภาษาไทย จำนวน ๕ คน คณิตศาสตร์ จำนวน ๔ คน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน ๗ คน ภาษาอังกฤษ จำนวน ๓ คน สังคมศึกษา จำนวน ๕ คน ศิลปะ จำนวน ๒ คน สุขศึกษา/พลศึกษา จำนวน ๒ คน การงานอาชีพ จำนวน ๑ คน

โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ไม่มี ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. ด้านการสรรหาคณาจารย์

โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินการสรรหาคณาจารย์เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน เป็นไปตามระเบียบกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนดเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ สามารถสรรหาคณาจารย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานผู้บริหารสถานศึกษา

รายละเอียดการดำเนินการ

โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผู้ได้รับการ ย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

๑. ตรวจสอบตำแหน่งว่างของสถานศึกษา
๒. สถานศึกษาขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้ขอย้าย
๓. ขออนุมัติต่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเพื่อส่งคำร้องขอย้ายไปต่างเขตพื้นที่

การศึกษา

๔. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอย้ายเบื้องต้น
๕. รับรายงานตัว และแจ้งให้เขตพื้นที่ทราบ

ผลการดำเนินการ

ไม่มีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานผู้บริหารสถานศึกษา

ปัญหา/ อุปสรรค - ไม่มี-

ข้อเสนอแนะ - ไม่มี-

๒.๒ การย้ายข้าราชการครูสายงานการสอนปี พ.ศ. ๒๕๖๕

รายละเอียดการดำเนินการ

โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินการ
การย้ายข้าราชการครูสายงานการสอน ดังนี้

๑. สถานศึกษารับรายงานตัวผู้ขอย้ายในสังกัด สพม.สงขลา สตูล และรายงานต้นสังกัดทราบ
๒. แต่งตั้งและมอบหมายภาระงานตามหน้าที่

ผลการดำเนินการ

๑. ไม่มีข้าราชการครูได้รับการย้ายมาดำรงตำแหน่งในโรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ สพม. สงขลา
สตูล
๒. ไม่มีข้าราชการครูได้รับการย้ายไปดำรงตำแหน่งสถานศึกษาอื่น

ปัญหา อุปสรรค

-ไม่มี-

ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินการพัฒนา บุคลากร
โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ ปีการศึกษา ๒๕๖๕

- ๑) การอบรมเชิงปฏิบัติการการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและ
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
- ๒) การอบรมเชิงปฏิบัติการ ออกแบบการเรียนรู้สู่การวิจัยในชั้นเรียน

รายละเอียดการดำเนินการ

๑. จัดทำโครงการ และขออนุมัติดำเนินการ
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการอบรมพัฒนาฯ
๓. ติดต่อประสานงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น สถานที่ วิทยากร วัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ
๔. จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินงานโครงการฯ เพื่อวางแผน ชี้แจง และทำความเข้าใจแก่
ผู้ปฏิบัติงาน
๕. ประสานงานบุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๖. ผลิตเอกสาร คู่มือและสื่อ
๗. ดำเนินการพัฒนาตามระยะเวลาที่กำหนด
๘. วัดผลและประเมินผล
๙. สรุปผลการดำเนินงานและหาแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินโครงการฯ ในครั้งต่อไป

ผลการดำเนินงาน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง สายผู้สอน ของโรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ ได้รับการพัฒนาฯ จำนวน ๓๐ คน โดยผู้เข้าร่วมอบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การขอมีและเลื่อนวิทยฐานะแบบใหม่ ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจการออกแบบการเรียนรู้สู่การวิจัยในชั้นเรียนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะแบบใหม่ (PA) โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ปัญหา อุปสรรค

-ไม่มี-

ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๔.๑ โครงการโรงเรียนสีชมพู ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ ได้ดำเนินการตามโครงการโรงเรียนสีชมพู ดังนี้

รายละเอียดการดำเนินการ

๑. การส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจของคณะครู บุคลากรและนักเรียน ของโรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ ที่บิดาหรือมารดาเสียชีวิต จะได้รับการช่วยเหลือจาก “เงินทாயาท ท.ว.” รายละเอียด ๓,๐๐๐ บาท โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑.๑ กรณีการจ่ายเงินให้นักเรียน มอบหมายให้ครูที่ปรึกษาเป็นผู้ยื่นคำร้องขอรับเงินตามแบบ บค ๐๐๒/๒๕๖๔ และดำเนินการเบิกจ่ายให้กับนักเรียน

๑.๒ กรณีการจ่ายเงินให้ครูและบุคลากร มอบหมายให้ครูและบุคลากรท่านใดท่านหนึ่งที่ไม่เป็นคณะกรรมการบริหารการใช้จ่ายเงินทாயาทโรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ เป็นผู้ยื่นคำร้องขอรับเงินตามแบบ บค ๐๐๒/๒๕๖๔ และดำเนินการเบิกจ่ายให้กับครูและบุคลากร

๒. การเลี้ยงส่งครูและบุคลากรของ โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ เช่น กรณีย้าย เกษียณอายุราชการ มีหลักเกณฑ์ดังนี้

๒.๑ ค่าของขวัญ จำนวน ๑,๐๐๐ บาท

๒.๒ ค่าจัดเลี้ยง ตามความจำเป็นและเหมาะสมขึ้นอยู่กับ สถานที่จัดเลี้ยง

๓. การจัดกิจกรรมสังสรรค์ เช่น วันขึ้นปีใหม่ งานรื่นเริงต่าง ๆ ที่เป็นภาพรวมขององค์กร ให้จ่ายตามความจำเป็นและเหมาะสมขึ้นอยู่กับสถานที่จัดเลี้ยง

ผลการดำเนินการ

ครูและบุคลากร ได้มีโอกาสร่วมกิจกรรม และได้รับความช่วยเหลือจาก “เงินทாயาท ท.ว.” ดังนี้

๑. มีข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน ที่บิดาหรือมารดาเสียชีวิต จำนวน - ราย

๒. การเลี้ยงส่งและรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สตุล เนื่องจากย้ายไป ดำรงตำแหน่งใหม่ ยังสถานศึกษาอื่น จำนวน ๑ ราย และย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ จำนวน ๑ ราย

ครูและบุคลากร มีสุขภาพจิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ปัญหา อุปสรรค

-ไม่มี-

ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายละเอียดการดำเนินการ

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕) และ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) ตามระเบียบ กฎหมาย วิธีการและแนวทางที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด ตามขั้นตอน ดังนี้

๑. แจ้งผู้ที่เกี่ยวข้อง ถือปฏิบัติ ตาม กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๒

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔

๓. สถานศึกษาถือปฏิบัติ ตามแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒

๔. ดำเนินการตามปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

๕. ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับสถานศึกษา

๖. ดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ดังนี้

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๑) สถานศึกษา โดยคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ พิจารณาจัดสรรวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่ได้รับจัดสรรวงเงินเดือน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

๒) โรงเรียนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามแนวทางและปฏิทินฯ ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล กำหนด

๓) โรงเรียนนำผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน พร้อมรายงานการประชุม หนังสือนำเสนอ สรุปลผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน ส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เพื่อดำเนินการตรวจสอบ

๔) แจ้งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้กับข้าราชการครูในสถานศึกษาทราบ

ผลการดำเนินการ

สรุปผลการโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)	รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)
๑	สายงานการสอน และรอง ผอ.สถานศึกษา	๓๐	๓๐
	รวม	๓๐	๓๐

ปัญหา อุปสรรค

-ไม่มี-

ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

๖.๑ การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยให้แก่บุคลากรในสังกัด

รายละเอียดการดำเนินการ

โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้มีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยในเบื้องต้นแก่บุคลากรในสถานศึกษาผ่านทางเว็บไซต์โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์

ผลการดำเนินการ

บุคลากรในโรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้รับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

ปัญหา อุปสรรค

-ไม่มี-

ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

ส่วนที่ ๒

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดำเนินการบริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๖ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ๒) ด้านการสรรหาบุคลากร ๓) ด้านการพัฒนาบุคลากร ๔) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๕) การประเมินผล การปฏิบัติงาน และ๖) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร ซึ่งสามารถ สรุปข้อมูล สถิติ ด้านทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

ที่	รายการ	จำนวน ครั้ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ของโรงเรียน ท่าแพผดุงวิทย์ อัตรากำลังพอดีเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้			
	๑.๑ ข้าราชการครู	๑	๒๙ ตำแหน่ง	
	๑.๒ พนักงานราชการ	๑	๑ ตำแหน่ง	
	๑.๓ ลูกจ้างชั่วคราว	๑	๓ ตำแหน่ง	

๒. ด้านการสรรหาบุคลากร

ที่	รายการ	จำนวน ครั้ง	จำนวนอัตรา/ ราย	หมายเหตุ
๑	การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา	๑	-	
๒	การย้ายข้าราชการครูสายงานการสอนปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (รับย้าย)	๑	-	

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ที่	รายการ	จำนวน ครั้ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๑) การอบรมเชิงปฏิบัติการการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ๒) การอบรมเชิงปฏิบัติการ ออกแบบการเรียนรู้สู่การ วิจัยในชั้นเรียน	๑	๓๐ ราย	

๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ที่	รายการ	จำนวน ครั้ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	โครงการโรงเรียนสีชมพู ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	-	๓๐ ราย	

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ที่	รายการ	จำนวน ครั้ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) และ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕) ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) ๑. สายงานบริหารสถานศึกษา (รอง ผอ.รร.) ๒. สายงานการสอน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕) ๑. สายงานบริหารสถานศึกษา (รอง ผอ.รร.) ๒. สายงานการสอน	๒	(๓๐) ๑ ๒๙ (๓๐) ๑ ๒๙	

๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

ที่	รายการ	จำนวน ครั้ง	จำนวน	หมายเหตุ
๒	การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในโรงเรียน	๑	๓๐ ราย	

ส่วนที่ ๓

สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ขับเคลื่อน การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๖ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ๒) ด้านการสรรหา บุคลากร ๓) ด้านการพัฒนาบุคลากร ๔) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๕) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ๖) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร โดยผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สามารถสรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

ปัญหาและอุปสรรค

๑. นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตาม จำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
๒. ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับ รายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น
๓. กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมี ความล่าช้าใช้เวลานาน เนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป
๔. การเกลี้ยอัตรากำลังในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองไม่ได้ เนื่องจากไม่มีคน ประสงค์ย้ายออก จะต้องรอนกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะสามารถเกลี้ยได้

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำไปแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาด แคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม
๒. ควรพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ
๓. ควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยุ่ยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการบริหาร งานบุคคลให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. ด้านการสรรหาบุคลากร

ปัญหา อุปสรรค

๑. กระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีกระบวนการในการทำงานที่นาน เนื่องจากต้องเสนอเรื่องผ่านสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ซึ่งทำให้เกิด ปัญหาทำให้สถานศึกษา ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานหรือในการจัดการเรียนการสอน
๒. ขาดความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลทำให้การดำเนินการไม่ทันตามกำหนดเวลา

ข้อเสนอแนะ

ต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารกระทรวงศึกษาธิการ

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร**ปัญหา อุปสรรค**

๑. งบประมาณด้านบุคลากรมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๒. ครู และบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานที่มากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมและพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็นอย่างต่อเนื่อง
๒. ควรพัฒนาหลักสูตรการอบรมให้มีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ในการทำงาน ได้จริง

๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต**ปัญหา อุปสรรค**

ในการตรวจสุขภาพประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่สามารถรวบรวมข้อมูลสุขภาพของบุคลากร ได้เนื่องจากผลการตรวจสุขภาพประจำปีเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ไม่สามารถเผยแพร่ได้ และไม่สามารถ บันทึกภาพระหว่างการตรวจได้

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกาย ควบคู่ไปกับการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อดูแลสุขภาพและป้องกันก่อนจะเกิดโรค

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน**ปัญหา อุปสรรค**

-

ข้อเสนอแนะ

-

๖) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร ปัญหา**อุปสรรค**

-

ข้อเสนอแนะ

-