



รายงานผลการบริหาร
และพัฒนากิจกรรมบุคคล
ปี 2565

โรงเรียนพร้าวจังหวัดเชียงใหม่
อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โรงเรียนพร้าววิทยาคม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕**

จากนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโรงเรียนพร้าววิทยาคม ได้มีการดำเนินการตามนโยบายและมีผลการดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อจัดระบบรายงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โรงเรียนพร้าววิทยาคม และให้เห็นภาพรวมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดโรงเรียนพร้าววิทยาคม โดยกลุ่มงานบุคคล

ขอบเขต

การรายงานนี้เป็นรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงเรียนพร้าววิทยาคม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

หัวข้อการรายงาน

๑. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนพร้าววิทยาคม
๒. ปริมาณงานของกลุ่มงานบุคคล
๓. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๔. ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๕. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๖. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายละเอียดการรายงาน ดังนี้

๑. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนพร้าววิทยาคม

ชื่อโรงเรียน : โรงเรียนพร้าววิทยาคม

ที่อยู่ : ๑๙๖ หมู่ที่ ๑ ตำบลเขื่อนผาก อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๑๙๐

สังกัด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

โทรศัพท์ : ๐๕๓-๔๗๕๓๐๕

E-Mail : admin@pwks.ac.th

เปิดสอนระดับชั้น : ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖

ข้อมูลผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

บุคลากร	ผู้บริหาร	ครู ประจำการ	พนักงาน ราชการ	ครูอัตราจ้าง	บุคลากร ทางการ ศึกษา	รวมทั้งหมด (คน)
จำนวน	๔	๖๘	๑	๔	๑๖	๙๓

๒. ปริมาณงานของกลุ่มงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคคลของโรงเรียนพริ้ววิทยาฯ ส่งผลให้มีปริมาณงาน ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังคน

โรงเรียนจัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

๒.๒ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

โรงเรียนได้มีการกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

๒.๓ การรับสรรหาบุคคลภายในสถานศึกษา

โรงเรียนได้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์ พร้อมติดป้ายประชาสัมพันธ์ในการรับสมัครและสรรหาบุคลากรที่ชัดเจนในปี พ.ศ.๒๕๖๕

๒.๔ การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากร

โรงเรียนได้จัดทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และเปิดโอกาสให้บุคลากรของโรงเรียนย้ายกลับภูมิลำเนาตามความสมัครใจ

๒.๕ จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

โรงเรียนได้จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยจัดทำโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามแผนที่ได้จัดทำไว้

๒.๖ การพัฒนาครูและบุคลากร

โรงเรียนได้มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน มุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan : ID Plan) ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานในโรงเรียนต้นแบบในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางาน และจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๒.๗ การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

โรงเรียนมีการส่งเสริมพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร และด้านผู้เรียนซึ่งได้รับการสนับสนุนและได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน รวมทั้งชุมชน ทั้งในและนอกเขตบริหาร

๒.๘ การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ทั้งในสถานศึกษาและโดยรอบบริเวณสถานศึกษา จัดทำโรงจอดรถ มีอุปกรณ์เทคโนโลยีสำหรับข้าราชการครู จัดห้องพักรับประทานอาหาร มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น มีห้องประชุมเพื่อรับแขกผู้มาติดต่อราชการ มีน้ำดื่ม ไว้อวยบริการผู้มาติดต่อราชการ นอกจากนี้โรงเรียนยังได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ให้ความสำคัญกับบุคลากร และครอบครัวของบุคลากรในสังกัดทุกคน เช่น การร่วมแสดงความยินดีเนื่องในโอกาสต่าง ๆ ตลอดจนการไปให้กำลังใจบุคลากรที่เจ็บป่วย

๒.๙ การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

โรงเรียนได้มีการควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเป็นไปตามปฏิทิน/ระยะเวลาที่กำหนด มีการประกาศผล แจ้งผลรายบุคคล โดยดำเนินการตามระเบียบกฎหมายทุกขั้นตอน

๒.๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

โรงเรียนได้มีการควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ เป็นไปตามเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๑๑ การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบได้

ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง สร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในสังกัด โดยสร้างความเข้าใจให้กับทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ มีความโปร่งใส และปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อผู้มารับบริการ โดยสร้างความตระหนักให้บุคลากรในสังกัด มีความสภาพเรียบร้อย ยิ้มไหว้ ทักทาย เป็นกันเอง ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเกื้อกูลให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ มีข้อมูลข่าวสารครบถ้วนไว้คอยต้อนรับให้ความสะดวกต่อผู้มาติดต่อราชการ

๓. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ เพื่อกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

๓.๒ ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

๓.๓ มีข้อมูลสารสนเทศของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบัน

ความสำเร็จในงานบริหารบุคคลของโรงเรียนพร้าววิทยาคม ประจำปี ๒๕๖๕ มีดังนี้

๑) โรงเรียนพร้าววิทยาคมมีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ เป็นไปตามเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๒) โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap)

๓) โรงเรียนมีแผนพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan : ID Plan) ของข้าราชการครูในสังกัด

๔) บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

๔. ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เข้ารับการพัฒนาทางวิชาการมากกว่า ๒๐ ชั่วโมงต่อปี พบว่าในปี พ.ศ.๒๕๖๕ ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารับการอบรมและพัฒนาทางวิชาการมีค่าเท่ากับ ๘๓.๒๕ ซึ่งสูงขึ้นทุกปี แสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในระดับดี พบว่า ในปี พ.ศ.๒๕๖๕ ร้อยละของครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในระดับ ดี เท่ากับ ๗๓ ขึ้นไป ตามเป้าหมายที่วางไว้ แสดงให้เห็นว่าจะสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในระดับดีได้

๕. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปัญหาของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระหว่างต้นปีการศึกษามีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นทำให้จำนวนครูไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอน

การแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนได้แจ้งความประสงค์ความต้องการ ข้าราชการครูวิชาเอกที่ต้องการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และได้รับการจัดสรร บรรจุ แต่งตั้ง ทำให้มีจำนวนครูเพียงพอในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๖. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สร้างความเข้าใจ แรงกระตุ้น แรงจูงใจ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้มีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ