

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ตรัง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ตรัง ให้ความสำคัญกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้งานบริหารองค์กร เป็นส่วนหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพื่อให้การกำหนดนโยบายและการดำเนินงานสอดคล้องกับสถานะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นให้การดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ อีกทั้งยังรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งหวังให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และด้านที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่มุ่งหวังให้ วัฒนธรรมองค์กรมีการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม การบริหารจัดการสถานศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า รวมถึงให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยมีรายละเอียด ผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ตรัง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารอัตรากำลังครูอย่างเหมาะสม ประกอบด้วย

๑) ผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน ๕	อัตรากำลัง
๒) ข้าราชการครู	จำนวน ๖๖	อัตรากำลัง
๓) พนักงานราชการ	จำนวน ๘	อัตรากำลัง
๔) ครูอัตราจ้าง	จำนวน ๖	อัตรากำลัง
๕) ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๒	อัตรากำลัง
๖) ครูผู้ปกครองหอพัก	จำนวน ๑๔	อัตรากำลัง
๗) เจ้าหน้าที่/นักการภารโรง/ยาม/ช่างซ่อมบำรุง/พนักงานขับรถ	จำนวน ๒๖	อัตรากำลัง

ปัญหา/อุปสรรค

๑) โรงเรียนขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการครู ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. แต่ได้รับการจัดสรรพนักงาน ราชการ (ครูผู้สอน) และครูอัตราจ้าง

๒) การขออนุญาตจ้างครูชั่วคราว เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ขาด โดยใช้เงินนอกงบประมาณ ส่งผล ใ้งบประมาณในการจัดการเรียนการสอนมีน้อยลง

ข้อเสนอแนะ

หน่วยงานต้นสังกัด ควรให้ความสำคัญเรื่องการขาดแคลนอัตรากำลังของโรงเรียนขนาดเล็กเป็นพิเศษ เนื่องจากมีงบประมาณอย่างจำกัด

๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ตรัง ดำเนินการรับการบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรจากหน่วยงานต้นสังกัด ตามสาขาวิชาเอก ที่ต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษา และการสรรหาครูอัตราจ้างชั่วคราวในสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนในทุกระดับการศึกษา ดังนี้

๑) ได้รับการจัดสรรพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานวิทยาศาสตร์ จำนวน ๖ อัตรา และตำแหน่งพนักงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

๒) สรรหาครูอัตราจ้างชั่วคราว จำนวน ๖ อัตรา คือ วิชาเอกภาษาจีน ๑ อัตรา วิชาเอกการงานอาชีพ (เกษตร) ๑ อัตรา วิชาเอกศิลปะ(ดนตรี) จำนวน ๑ อัตรา วิชาเอกคณิตศาสตร์ จำนวน ๑ อัตรา และ ครูเจ้าของภาษา(ภาษาต่างประเทศ) จำนวน ๒ อัตรา

ปัญหา/อุปสรรค

การจ้างครูอัตราจ้างชั่วคราว มีการลาออกเพื่อไปบรรจุระหว่างปีการศึกษา ส่งผลให้การสอนไม่เกิดความต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

หน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดสรรตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานราชการให้โรงเรียน

๓. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ตรัง ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง ตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มุ่งเน้นทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

ปัญหา/อุปสรรค

- สถานที่จัดอบรมของหน่วยงานต้นสังกัดอยู่ห่างไกลจากโรงเรียนหรือที่พักของบุคลากร
- ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม

ข้อเสนอแนะ

- หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนค่าเดินทางในการไปเข้ารับการอบรม
- ให้มีกิจกรรมในช่วงเวลาที่เหมาะสม
- ไม่ควรจัดกิจกรรม หลายกิจกรรมในช่วงเวลาเดียวกัน



โครงการพัฒนาบุคลากร

แผนการจัดกิจกรรม การประชุม สัมมนา อบรม ของครูและบุคลากร

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาวไหม หว่างสกุล , นางพนัสสา พลอดักย์

วัตถุประสงค์โครงการ

- 1.ผู้บริหาร ครู และบุคลากร สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้อย่างมีคุณภาพ
- 2.ข้าราชการครูได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ นำผลมาพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 3.เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรม สัมมนา มาใช้ให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรได้นำเอาความรู้ที่ได้รับมาขยายผลต่อและใช้ประโยชน์กับบุคลากรและนักเรียน

ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ

ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566

ปัญหา อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

- 1.บุคลากรมีภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบค่อนข้างมากและต้องรับผิดชอบงานสอนเป็นหลักทำให้ส่งผลกระทบต่อ การเข้าร่วมการอบรมด้านอื่น ๆ
- 2.บุคลากรบางท่านกิจกรรมซ้ำซ้อน ต่อเนื่อง มีการเตรียมการน้อย

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดความสำเร็จ

- 1 ข้าราชการครู และบุคลากรของโรงเรียนได้เข้ารับการพัฒนาด้านตนเองสู่กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรม สัมมนา มาพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอน การทำงานในหน้าที่ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อวิชาชีพ และองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2 ข้าราชการครู ได้รับการพัฒนาด้านตนเอง ไม่น้อยกว่า 20 ชม./คน/ปี

ประมวณภาพกิจกรรมโครงการ





โครงการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

กิจกรรมการส่งเสริมสนับสนุนการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาวมัทธิตะ กิตติบุญญาทิวากร, นายวรวิทย์ จันทรฝาก

วัตถุประสงค์โครงการ

1. เพื่อจัดระบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาครูให้เป็นครู มีอาชีพหมัความรู้ สามารถถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนได้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า ในอาชีพและความมั่นคงในการดำเนินชีวิต
3. เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้ได้มาตรฐานและถูกต้อง ตามหลักวิชาการ ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีขวัญกำลังใจในการ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนหรือคุณภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ

ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566

ปัญหา อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

1. ครูตรวจสอบข้อมูลพื้นฐานของตนเองให้ถูกต้องก่อนกรอก ข้อมูลเข้าสู่ในระบบ DPA
2. ครูตรวจสอบไฟล์ข้อมูลวิทยฐานะก่อนบันทึกไฟล์ข้อมูล เข้าสู่ระบบ DPA

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ข้าราชการครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาตนเองเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนา ส่งเสริมเพื่อยกระดับ วิทยฐานะของข้าราชการครูให้มีความเจริญก้าวหน้า
2. ข้าราชการครูและบุคลากรมีงานวิจัยที่สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สามารถจัดทำผลงานทางวิชาการให้ได้มาตรฐานและ ถูกต้องตามหลักวิชาการได้
3. องค์การมีระบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพมีความรู้ และสามารถถ่ายทอดความรู้สู่ ผู้เรียนได้มีประสิทธิภาพ

ประมวลภาพกิจกรรมโครงการ





โครงการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

กิจกรรมการพัฒนาครูผู้ช่วยอย่างเข้ม

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาละมีย๊ะ กิตติบุญญาทิวากร, นายวรวิทย์ จันทร์ฝาก

วัตถุประสงค์โครงการ

1. เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคงในการดำเนินชีวิต
2. เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้ได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการ ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีขวัญกำลังใจในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนหรือคุณภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ

ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566

ปัญหา อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

ช่วงเวลากิจการราชการเรียนการสอนมีผลกระทบบกับการประเมิน อาจต้องปรับการประเมินหลังเลิกเรียนหรือช่วงวันหยุด

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ข้าราชการครูและบุคลากรมีงานวิจัยที่สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สามารถจัดทำผลงานทางวิชาการให้ได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการได้
2. ข้าราชการครูและบุคลากรมีแรงจูงใจให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคงในการดำเนินชีวิต
3. องค์กรมีระบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพมีความรู้ และสามารถถ่ายทอดความรู้สู่นักเรียนได้มีประสิทธิภาพ

ประมวลภาพกิจกรรมโครงการ





โครงการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

กิจกรรมดำเนินการจัดทำบันทึกข้อตกลง PA

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาวมัทธิดา กิตติบุญญาทิวาร, นายวรวิทย์ จันทร์ฝาก

วัตถุประสงค์โครงการ

1. เพื่อกำหนดกรอบชั่วโมงปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอนให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน สามารถนำไปใช้เป็นคุณสมบัติในการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ วPA
2. เพื่อให้ทราบแนวทาง ขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลง (PA) ให้สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ และภาระงานที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น และนำไปใช้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนวิทยฐานะตามมาตรา 55 และการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ

ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566

ปัญหา อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

1. ครูมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการเขียนตัวชี้วัดบางข้อ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคลควรมีการติดตามการเขียนข้อตกลงอย่างต่อเนื่อง

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ข้าราชการครูและบุคลากรมีกรอบชั่วโมงปฏิบัติงาน ขั้นตอนและวิธีการประเมินผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอนให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน สามารถนำไปใช้เป็นคุณสมบัติในการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ วPA
2. ข้าราชการครูและบุคลากรมีงานวิจัยที่สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สามารถจัดทำผลงานทางวิชาการให้ได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการได้
3. องค์กรมีระบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ความรู้ และสามารถถ่ายทอดความรู้สู่นักเรียนได้มีประสิทธิภาพ

ประมวลาภาพกิจกรรมโครงการ



๔. นโยบายด้านวินัยและการรักษาวินัย

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ตรัง ดำเนินการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ และปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบวินัย ข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด ดังนี้

- ๑) ไม่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกร้องเรียน ด้านวินัย
- ๒) ไม่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกร้องเรียน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ
- ๓) ไม่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกร้องเรียน ด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ปัญหา/อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะ

-

๕. นโยบายด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ตรัง เสริมสร้างกำลังใจให้กับบุคลากรในสังกัด ให้มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้แก่ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน ทำให้ทุกฝ่ายเกิดความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และเกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อองค์กร เช่น วันคล้ายวันเกิด การแสดงความยินดีเมื่อบุคลากรคลอดบุตร หรือคู่สมรสคลอดบุตร การมอบกระเช้าเยี่ยมไข้ การช่วยเหลือครอบครัวในกรณีที่เสียชีวิต และแสดงความยินดีการได้รับบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ดังนี้

- ๑) บุคลากรในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจที่ดี ร้อยละ ๑๐๐
- ๒) ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีขึ้นปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหา/อุปสรรค

บางกิจกรรมเป็นงานที่มีระยะเวลากระชั้นชิด ทำให้ครูและบุคลากรบางท่านไม่สะดวกในการรวมกิจกรรมบางกิจกรรม

ข้อเสนอแนะ

- ขยายเวลาในการจัดกิจกรรม หรือปรับจำนวนกิจกรรมให้เหมาะสมกับเวลาที่ได้รับการจัดสรรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
- การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร สร้างความสามัคคีและการแสดงออกในทางที่ดีของบุคลากรในองค์กร

ภาพประกอบโครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจครูและบุคลากรทางการศึกษา

มอบของเยี่ยมการเจ็บป่วย รักษาตัว



ภาพประกอบโครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจครูและบุคลากรทางการศึกษา

การมอบของที่ระลึกแก่บุคลากรที่ลาออก



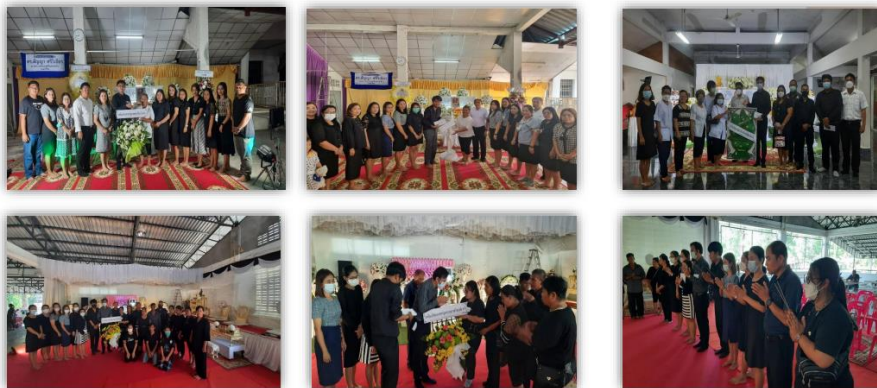
ภาพประกอบโครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจครูและบุคลากรทางการศึกษา

» มอบของขวัญ ในวันคล้ายวันเกิด



ภาพประกอบโครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจครูและบุคลากรทางการศึกษา

» การร่วมงานบำเพ็ญกุศลศพ



ลงชื่อ

ผู้รายงาน

(นาย นพฤทธิ์ วงศ์ลักษณะพันธ์)

รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ

ผู้รับรอง

(นางสาว นิษฐา อำนกมณี)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ตรัง