



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี 2565

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โรงเรียนปัญญาวุธ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกรอบ ภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามทิศทาง และแนวโน้มที่โรงเรียนปัญญาวุธคาดหวัง อย่างมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการลงทุน พัฒนาทรัพยากรขององค์กร โดยการบริหารอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ การพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมืออาชีพและสร้างขวัญ กำลังใจ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนปัญญาวุธ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล ได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

โรงเรียนปัญญาวุธ

## ส่วนที่ ๑

### บทนำ

#### ๑. ความสำคัญของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามกรอบภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ๒) การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจของหน่วยงาน ๓) การธำรงรักษาไว้ ๔) การนำไปใช้ประโยชน์ ซึ่งมีผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามทิศทางและแนวโน้มที่โรงเรียนคาดหวัง อย่างมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการลงทุนพัฒนาทรัพยากรขององค์กร ปัจจุบันทุกหน่วยงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนให้ความสำคัญกับ “คน” โดยถือว่าเป็นทรัพยากร อันมีค่าที่สุดเป็นทุนมนุษย์ “Human Capital” ที่ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กำลังคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ และไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้แบบคนต่อคน เนื่องจากศักยภาพ ของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นหัวใจสำคัญในการดำเนินการงานของหน่วยงาน จึงขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของคนและจำนวนกำลังคนที่เหมาะสม”

การวางแผนกำลังคน คือ กระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในองค์การล่วงหน้า ว่าต้องการอัตรากำลังประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใดและต้องการเมื่อใด นอกจากนี้ การวางแผนกำลังคนยังรวมไปถึงการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีจำนวนและ ประเภทบุคคลตรงตามความต้องการ โดยคุณสมบัติบุคคลนั้นตรงตามความจำเป็นของงานและต้องพร้อม ใช้งานทันทีเมื่อหน่วยงานต้องการ ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็น กระบวนการดำเนินการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสม ทั้งปริมาณและคุณภาพ ในระยะเวลาที่ เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษาในตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

## ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในปีการศึกษา ๒๕๖๕ โรงเรียนปัญญาวุธ มีอัตรากำลัง ทั้งหมด ๒๒ คน เป็นข้าราชการครู ๒๐ คน

ครูอัตราจ้าง ๒ คน ลูกจ้างชั่วคราว ๒ คน ตามรายละเอียดดังนี้

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	วุฒิการศึกษา	วิชา เอก	หมายเหตุ
๑	นางรุ่งระวี สาเหล็ก	ผอ.ร.ร.	ชำนาญการ พิเศษ	กศ.ม.	การบริหาร การศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา
๒	นางนันทน์ กุลศิริเดชาพันธ์	รองผอ.ร.ร.	ชำนาญการ พิเศษ	ศษ.ม.	ภาษาอังกฤษ	ผู้บริหาร สถานศึกษา
๓	นายถนอม แสงแก้ว	ครู	ชำนาญการ พิเศษ	ศษ.ม.	บริหาร การศึกษา	
๔	นายวิมล หนูนุ่ม	ครู	ชำนาญการ พิเศษ	ศษ.บ.	เทคโนโลยี ทางการศึกษา	
๕	นางปราณี หนูทอง	ครู	ชำนาญการ พิเศษ	ศศ.บ.	เศรษฐศาสตร์	หัวหน้ากลุ่ม สาระฯ
๖	นางสาวบุญญา พัฒนพงศ์	ครู	ชำนาญการ	ศศ.ม.	บรรณารักษ์ ศาสตร์	หัวหน้ากลุ่ม สาระฯ
๗	นางวริยา สงเนียม	ครู	ชำนาญการ พิเศษ	คศ.บ.	โภชนาการ ชุมชน	หัวหน้ากลุ่ม สาระฯ
๘	นางส่องแสง อินทองแก้ว	ครู	ชำนาญการ พิเศษ	ค.บ.	คหกรรม ศาสตร์	
๙	นายพัฒนพงศ์ พรหมวงษ์	ครู	ชำนาญการ พิเศษ	ศษ.ม.	บริหาร การศึกษา	หัวหน้ากลุ่ม สาระฯ
๑๐	นางสาวมุสตี คงไข่	ครู	ชำนาญการ	ศษ.บ.	วัดผล/ ประเมินผล	หัวหน้ากลุ่ม

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	วุฒิการศึกษา	วิชา เอก	หมายเหตุ
					การศึกษา	สาระฯ
๑๑	นางนพวรรณ เขินดอร์เฟอร์	ครู	ชำนาญการ พิเศษ	ค.บ.	ภาษาอังกฤษ	
๑๒	นางรัฐจวน นิลสุข	ครู	ชำนาญการ พิเศษ	ศศ.บ.	ภาษาอังกฤษ	หัวหน้ากลุ่ม สาระฯ
๑๓	นางสาวกมลรัตน์ บุญเรือง ขาว	ครู	ชำนาญการ พิเศษ	ค.บ.	คณิตศาสตร์	หัวหน้ากลุ่ม สาระฯ
๑๔	นางกาญจนา สายทองแท้	ครู	ชำนาญการ พิเศษ	ค.บ.	วิทยาศาสตร์	
๑๕	นางทิพวรรณ ชูตรัง	ครู	ชำนาญการ	วท.บ.	ฟิสิกส์	
๑๖	นางสาวสาคร สงคราม	ครู		วท.บ.	วิทยาศาสตร์	
๑๗	นางสาวนิตยา อนุวัฒน์วงศ์	ครู	ชำนาญการ	ค.บ.	สังคมศึกษา	
๑๘	นายสุวิทย์ ชูสังข์	ครู	-	ค.บ.	พลศึกษา	
๑๙	นางสาวชนานันท์ คงแข็ง	ครูอัตราจ้าง		วท.บ	สถิติประยุกต์	
๒๐	นางสาวจรียา นากน้อย	ครูอัตราจ้าง		ค.บ.	ศิลปะ	

### ลูกจ้างชั่วคราว

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	วุฒิการศึกษา	หมายเหตุ
๑	นางสาวเสาวภา นวลจันทร์	วท.บ.	วิทยาการคอมพิวเตอร์
๒	นายมนตรี ธาณีรัตน์	ม.๖	

ข้าราชการครูและลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตาม อายุ และประสบการณ์

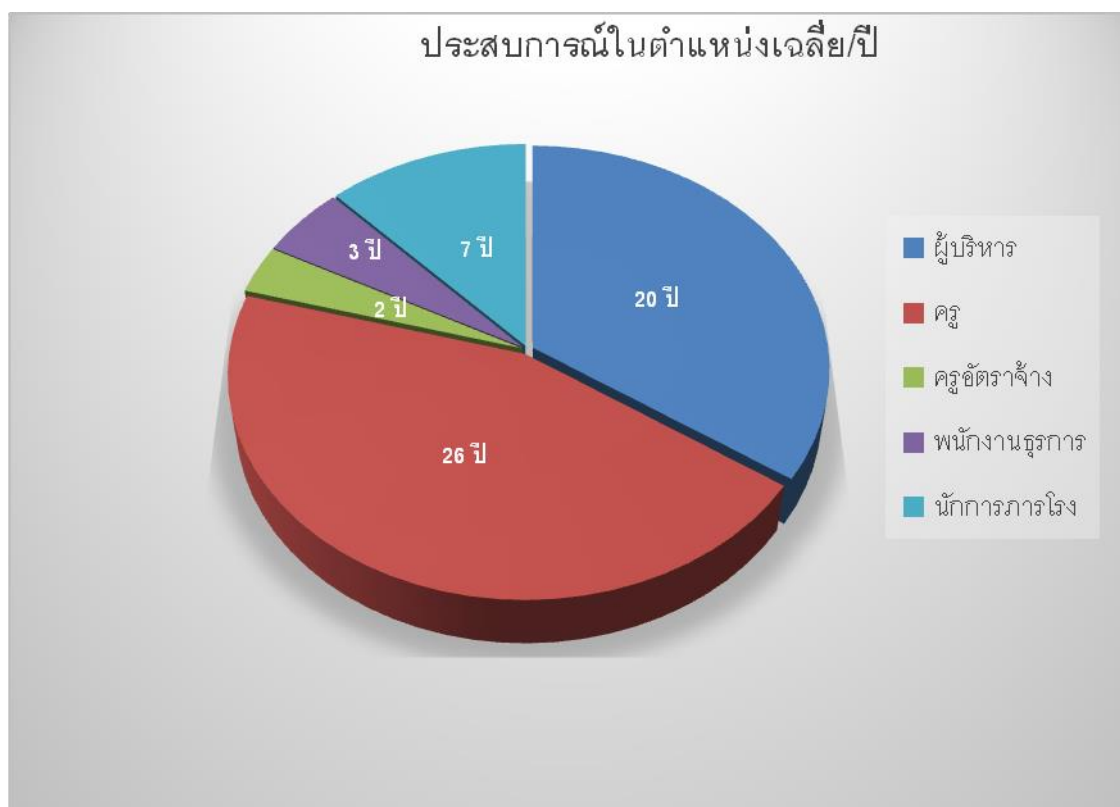
ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	วัน/เดือน/ปีเกิด (ตัวเลข)	วัน/เดือน/ปี บรรจุ/เริ่มจ้าง	อายุ ตัว	อายุ ราชการ
๑	นางรุ่งระวี สาเหล็ก	ผอ.ชำนาญการพิเศษ	๑๘/๐๔/๒๕๑๓	๕/๐๙/๒๕๓๗	๕๒	๒๘
๒	นางนันทน์ช กุลศิริเดชาพันธ์	รองผอ.ชำนาญการ พิเศษ	๑๔/๐๖/๒๕๒๕	๒๒/๐๒/๒๕๕๓	๔๐	๑๒
๓	นางรัฐจวน นิลสุข	ครูชำนาญการพิเศษ	๒๐/๐๘/๒๕๒๐	๑๘/๐๕/๒๕๔๓	๔๕	๒๒
๔	นางสาวมุสดี คงไข่	ครูชำนาญการ	๒๘/๐๗/๒๕๐๖	๑๕/๑๑/๒๕๓๖	๕๙	๒๙
๕	นางสาวบุญญา พัฒนพงศ์	ครูชำนาญการ	๑๕/๐๖/๒๕๑๑	๒๑/๐๕/๒๕๓๓	๕๔	๓๒
๖	นางสาวนิตยา อนุวัฒน์วงศ์	ครูชำนาญการ	๒๓/๐๙/๒๕๒๓	๑๖/๐๖/๒๕๕๒	๔๒	๑๓
๗	นายถนอม แสงแก้ว	ครูชำนาญการพิเศษ	๒๗/๐๓/๒๕๐๗	๑/๑๑/๒๕๓๒	๕๘	๓๓
๘	นายสุวิทย์ ชูสังข์	ครู	๒๒/๐๔/๒๕๒๘	๑๑/๑๒/๒๕๕๘	๓๗	๗
๙	นางทิพวรรณ ชูตรัง	ครูชำนาญการ	๑๘/๐๓/๒๕๒๖	๕/๐๖/๒๕๕๒	๓๙	๑๓
๑๐	นางสาวสาคร สงคราม	ครู	๒๙/๐๔/๒๕๑๘	๑๑/๑๒/๒๕๕๘	๔๗	๗
๑๑	นางส่องแสง อินทองแก้ว	ครูชำนาญการพิเศษ	๘/๑๒/๒๕๐๕	๒๐/๐๕/๒๕๒๙	๕๙	๓๖
๑๒	นางวริยา สงเนียม	ครูชำนาญการพิเศษ	๒๓/๐๔/๒๕๐๗	๒๐/๐๕/๒๕๒๙	๕๘	๓๖
๑๓	นายวิมล หนูนุ่ม	ครูชำนาญการพิเศษ	๑๑/๐๑/๒๕๐๘	๑๖/๐๕/๒๕๓๔	๕๗	๓๑
๑๔	นายพัฒนพงศ์ พรหมวงษ์	ครูชำนาญการพิเศษ	๑๐/๐๑/๒๕๑๑	๖/๐๕/๒๕๓๗	๕๔	๒๘
๑๕	นางกาญจนา สายทองแท้	ครูชำนาญการพิเศษ	๒๘/๑๐/๒๕๑๒	๓๐/๐๗/๒๕๓๖	๕๓	๒๙
๑๖	นางนพวรรณ เขินดอร์เฟอร์	ครูชำนาญการพิเศษ	๔/๐๒/๒๕๑๗	๑๘/๐๙/๒๕๓๙	๔๘	๒๖
๑๗	นางปราณี หนูทอง	ครูชำนาญการพิเศษ	๘/๑๐/๒๕๐๘	๑/๑๑/๒๕๓๒	๕๗	๓๓
๑๘	นางสาวกมลรัตน์ บุญเรืองขาว	ครูชำนาญการพิเศษ	๒๒/๐๖/๒๕๑๕	๕/๑๑/๒๕๓๘	๕๐	๒๗
๑๙	นางสาวชนานันท์ คงแข็ง	ลูกจ้างชั่วคราว	๕/๑๒/๒๕๔๐	๑/๑๒/๒๕๖๓	๒๕	๒
๒๐	นางสาวจริยา นากน้อย	ลูกจ้างชั่วคราว			๒๔	๑
		รวม			๑๐๕๒	๕๑๑
		เฉลี่ย			๕๐	๒๔

### ข้อมูลบุคลากร

จำนวนบุคลากร จำแนกตามหน้าที่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์

	เพศ (คน)		ระดับการศึกษา			อายุเฉลี่ย ( ปี )	ประสบการณ์ ในตำแหน่ง เฉลี่ย/ปี
	ชาย	หญิง	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท		
ผู้บริหาร	-	๒	-	-	๒	๔๖	๒๐
ครู	๔	๑๒	-	๑๔	๒	๕๒	๒๖
ครูอัตราจ้าง	-	๒	-	๑	-	๒๕	๒
พนักงานธุรการ	-	๑	-	๑	-	๓๓	๓
นักการภารโรง	๑	-	๑	-	-	๓๖	๗
รวม	๕	๑๗	๑	๑๖	๔		

ที่มา : ฝ่ายบุคลากร โรงเรียนปัญญาวุธ



## ส่วนที่ ๒

### ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนปัญญาวุธ ได้มีการดำเนินการตามนโยบาย และมีผลการดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

#### ด้านที่ ๑ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

๑.๑ วางแผนอัตรากำลังสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างทุกตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับความต้องการ/ความขาดแคลนของโรงเรียน เพื่อใช้สรรหาบุคคล ไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง

๑.๒ จัดทำ และปรับปรุงฐานข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลัง ซึ่งทางโรงเรียนปัญญาวุธมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน ๒๒ คน

#### ด้านที่ ๒ ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน การลาออกจากราชการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรร คนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา

๒.๑ การสรรหาในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โรงเรียนปัญญาวุธมีข้าราชการครูอยู่ในระดับเกินเกณฑ์อัตรากำลัง แต่จำเป็นต้องมีการสรรหาเพื่อรองรับการเกษียณอายุราชการในปีการศึกษา ๒๕๖๖

#### ด้านที่ ๓ การส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๓.๑ จัดทำแผนการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ปีการศึกษา ๒๕๖๕ มีข้าราชการครูจากตำแหน่งครูเลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการ จำนวน ๒ คน และข้าราชการครู ตำแหน่ง ชำนาญการ เลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ คน

๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อน ปรับระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำให้มีระดับที่สูงขึ้น

#### ด้านที่ ๔ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๑ ครูที่เข้ารับการพัฒนาทางวิชาการมากกว่า ๒๐ ชั่วโมงต่อปี พบว่าในปีพ.ศ.๒๕๖๕ ร้อยละของครูที่เข้ารับการอบรม และพัฒนาทางวิชาการมีค่าเท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งสูงขึ้นทุกปี แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ



ข้าราชการครู และครูอัตราจ้าง ได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพปีการศึกษา ๒๕๖๕

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	จำนวน ครั้ง ที่ได้รับ การพัฒนา	จำนวนชั่วโมง ที่ได้รับการ พัฒนา	หมายเหตุ
๑	นางรุ่งระวี สาเหล็ม	ผอ.ร.ร.	ชำนาญการ พิเศษ	๕ ครั้ง	๕๔ ชั่วโมง	
๒	นางนันทน์ช กุลศิริเดชาพันธ์	รอง ผอ.ร.ร.	ชำนาญการ พิเศษ	๓ ครั้ง	๒๔ ชั่วโมง	
๓	นายถนอม แสงแก้ว	ครู	ชำนาญการ พิเศษ	๓ ครั้ง	๓๓ ชม.	
๔	นายวิมล หนูนุ่ม	ครู	ชำนาญการ พิเศษ	๓ ครั้ง	๓๓ ชม.	
๕	นางปราณี หนูทอง	ครู	ชำนาญการ พิเศษ	๑๘ ครั้ง	๙๔ ชม.	
๖	นางสาวบุญญา พัฒนพงศ์	ครู	ชำนาญการ	๓ ครั้ง	๕๒ ชม.	
๗	นางวริยา สงเนียม	ครู	ชำนาญการ พิเศษ	๔ ครั้ง	๕๒ ชม.	
๘	นางส่องแสง อินทองแก้ว	ครู	ชำนาญการ พิเศษ	๑๐ ครั้ง	๗๒ ชม.	
๙	นายพัฒนพงศ์ พรหมวงษ์	ครู	ชำนาญการ พิเศษ	๓ ครั้ง	๖๐ ชม.	

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	จำนวน ครั้ง ที่ได้รับ การพัฒนา	จำนวนชั่วโมง ที่ได้รับการ พัฒนา	หมายเหตุ
๑๐	นางสาวมุสดี คงไข่	ครู	ชำนาญการ	๗ ครั้ง	๗๘ ชม.	
๑๑	นางนพวรรณ เขินดอร์เฟอร์	ครู	ชำนาญการ พิเศษ	๔ ครั้ง	๔๘ ชม.	
๑๒	นางรัฐจวน นิลสุข	ครู	ชำนาญการ พิเศษ	๙ ครั้ง	๙๑ ชม.	
๑๓	นางสาวกมลรัตน์ บุญเรืองขาว	ครู	ชำนาญการ พิเศษ	๔ ครั้ง	๔๘ ชม.	
๑๔	นางกาญจนา สายทองแท้	ครู	ชำนาญการ พิเศษ	๔ ครั้ง	๔๒ ชม.	
๑๕	นางทิพวรรณ ชูตรัง	ครู	ชำนาญการ	๑๖ ครั้ง	๑๐๖ ชม.	
๑๖	นางสาวสาคร สงคราม	ครู	-	๘ ครั้ง	๙๗ ชม.	
๑๗	นางสาวนิตยา อนุวัฒนวงศ์	ครู	ชำนาญการ	๗ ครั้ง	๓๖ ชม.	
๑๘	นายสุวิทย์ ชูสังข์	ครู	-	๔ ครั้ง	๙๐ ชม.	
๑๙	นางสาวชนานันท์ คงแข็ง	ครูอัตรา จ้าง	-	๖ ครั้ง	๖๓ ชม.	
๒๐	นางสาวจรียา นากเกลี้ยง	ครูอัตรา จ้าง	-	๓ ครั้ง	๒๔ ชม.	

สรุป ผู้บริหาร ข้าราชการครู และครูอัตราจ้าง ได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพ ปีการศึกษา ๒๕๖๕

ไม่น้อยกว่า ๒๐ ชั่วโมงต่อปีการศึกษา คิดเป็น “ร้อยละ ๑๐๐”

## ด้านที่ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มีการกำกับ ดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๕.๒ ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

๕.๓ ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นทุกคน ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๕.๔ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. สพฐ. และ คพร. กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ โรงเรียนปัญญาวุธ ได้ดำเนินการ เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำปีละ ๒ ครั้ง ตามผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการประกาศผล แจ้งผลรายบุคคลโดยดำเนินการตามระเบียบกฎหมายทุกขั้นตอน

### การนำไปใช้ประโยชน์

ผลการดำเนินงาน

๑. การมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับบุคลากรให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ มีการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความก้าวหน้า ในอาชีพ

๒. การสรรหาบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ

## ส่วนที่ ๓ ปัญหาอุปสรรค

### ๑. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู

๑. แนวปฏิบัติการบรรจุครูใหม่ไม่ได้ทันทีที่ว่างลง มีกระบวนการตามข้อกฎหมายทำให้โรงเรียนขาดแคลนครูช่วงรอยต่อในระยะเวลาสั้น

๒. การรับย้ายมีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอนทำให้ใช้เวลานาน เนื่องจากต้องพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดอย่างเคร่งครัด

๓. ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเป็นครูที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด เมื่อมีคุณสมบัติการย้าย จึงขอย้ายกลับภูมิลำเนา

๔. ผลกระทบจากมาตรการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ และนโยบายของคณะกรรมการ กำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการจัดทำ ฐานข้อมูลด้านอัตรากำลังคนภาครัฐ ทำให้ครูลาออกจำนวนมาก และการบรรจุอัตราทดแทนกรณี เกษียณอายุราชไม่ต่อเนื่อง

๕. เกิดความขาด แคลนบุคลากร ซึ่งในปัจจุบันเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการศึกษา ด้านบริหารงานบุคคล บุคลากรมีภาระงานมากขึ้น แต่มีจำนวนบุคลากรน้อยลง บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ภาระงานที่มีมากทำให้บุคลากรทำงานไม่มีประสิทธิภาพอาจเกิดความเสียหายได้มาก

### ๒. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๒.๑ นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๒.๒ ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับ รายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น

๒.๓ กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานาน เนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

๒.๔ การรับย้าย/รับโอนในบางตำแหน่ง ก.ค.ศ.ยังไม่มีกรมอบอำนาจให้ดำเนินการ ได้เอง จะต้อง ส่งเรื่องให้ ก.ค.ศ.พิจารณาอนุมัติ

๒.๕ การเกลี้ยอัตรากำลังในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองไม่ได้เนื่องจากไม่มีคนประสงค์ ย้ายออก จะต้องรองจนกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะสามารถเกลี้ยได้

### ๓. ข้อเสนอแนะ

- ไม่มีข้อเสนอแนะ