



แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี  
๒๕๖๕

จัดทำโดย  
กลุ่มบริหารงานบุคคล

โรงเรียนบ้านน้ำคำน้อย  
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

## คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ ซึ่งจะส่งผล ต่อคุณภาพนักเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญที่สุด หากบุคลากรได้รับการพัฒนาให้พร้อมทุกด้าน ก็จะทำให้การ พัฒนาองค์กรเป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นการให้การศึกษาค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมให้กับ บุคลากรของหน่วยงาน ผู้บริหาร ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จึงจำเป็นที่ หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญ เป็นอย่างยิ่ง เพื่อการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษา ดูงานมาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ในการพัฒนา องค์กร

โรงเรียนบ้านน้ำคำน้อยได้เล็งเห็นความสำคัญของเรื่องดังกล่าว จึงได้จัดทำรายงานการจัดการ บริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อมูลในรายงานฉบับนี้จะมีประโยชน์ในการ กำหนดหรือ พัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการรักษาความเป็นธรรม และรักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคล และระบบคุณธรรม ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

ฝ่ายบริหารงานบุคคล



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บ้านน้ำคำน้อย

ที่ ..... วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

---

ด้วยฝ่ายบริหารงานบุคลากรได้ดำเนินการจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อวางแผน  
อัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรและสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูและ บุคลากร  
ทางการศึกษาโรงเรียนบ้านน้ำคำน้อย บัดนี้การดำเนินงานจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าวเป็นที่  
เรียบร้อยแล้ว ดังนั้น จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าว ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นางยวนจิตร ปราสาร  
หัวหน้างานบริหารบุคคล

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ข้อมูลอัตรากำลัง ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	วุฒิการศึกษา	วิชาเอก
๑. นางเรืองฤทธิ์ เยื่อใย	ผู้อำนวยการ	ชำนาญการพิเศษ	กศ.ด.	การบริหารและพัฒนาศึกษา
๒. นางยวนจิตร ปราสาร	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ศษ.บ	มัธยมศึกษา
๓. นางสุพิน ชูรัตน์	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ศษ.บ	การบริหารการศึกษา
๔. นายไตรภพ อุทัยแพน	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา
๕. นางไพฑูรย์ อุทัยแพน	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ศษ.ม	การบริหารการศึกษา
๖. นายศิวพล ลั่นละนา	ครู	ชำนาญการพิเศษ	คบ.	คอมพิวเตอร์ศึกษา
๗. นางสิรินาฏ จันทร์ทรง	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา
๘. นายเศกสันต์ แสงใสแก้ว	ครู	-	คบ.	สถิติประยุกต์
๙. นางสาวปรางค์มณี พิมาลัย	ครู	-	คบ.	ภาษาอังกฤษ
๑๐. นางสาวรัตนา เดชเดิม	ครู	-	ค.บ	ปฐมวัย
๑๑. นางพรรณภา ยาวโนภาส	ครู	-	-	พัฒนาการครอบครัวและเด็ก
๑๒. นางวาสนา ทองป่อ	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ค.บ.	การประถมศึกษา
๑๓. นางสาวอัญธิกา บ่อชล	ครู	-	ค.บ.	วิทยาศาสตร์
๑๔. นางสาวกุลนันทน์ บุญมูล	ครูผู้ช่วย	-	คบ.	ปฐมวัย
๑๕. นางสาวกัญนิภา บุญศรี	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	ปวส.	บัญชี
๑๖. นายอาทิตย์ หนูจิตร	นักการภารโรง	-	ปวส.	ไฟฟ้ากำลัง

ข้อมูลผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา

บุคลากร	ผู้บริหาร	ข้าราชการครู	พนักงานราชการ	ครูอัตราจ้าง	เจ้าหน้าที่	รวม
จำนวน	๑	๑๔	-	-	๒	๑๖

## ปริมาณของงาน ขอบเขต การบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

### ๑. ชื่องาน

การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และ พนักงานราชการ

### ๒. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับนิติกรในการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านน้ำคำน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต ๑

### ๓. ขอบเขตของงาน

ครอบคลุมตั้งแต่การส่งเสริมวินัยและป้องปรามมิให้กระทำผิด ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนรับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง การดำเนินการทางวินัยสิ้นสุด รวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

ในการดำเนินการนี้ กล่าวถึงเฉพาะในส่วนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมเท่านั้น ไม่ได้หมายความรวมถึงการดำเนินงานวินัยของพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ที่ใช้ระเบียบกฎหมายแยกต่างหาก คนละส่วนกัน

### ๔. คำจำกัดความ

๔.๑ ผู้อำนวยการโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำคำน้อย

๔.๒ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

๔.๓ ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ หมายถึง ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตาม มาตรา ๕๓ แห่ง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

### ๕. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

#### ๕.๑ การส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๑.๑ ให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับวินัยและระเบียบกฎหมายแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๕.๑.๒ ส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดมีการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยด้วย

๕.๑.๓ จัดทำหรือเผยแพร่หนังสือหรือเอกสารที่เกี่ยวกับวินัยให้แก่สถานศึกษาในสังกัด

#### ๕.๒. การดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๒.๑ เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง เมื่อมีการร้องเรียนหรือปรากฏเป็นข่าวในสื่อมวลชน หรือได้รับรายงานจากหน่วยงานอื่น หรือผู้บังคับบัญชาพบเห็นการกระทำผิด

## ๑. ชื่องาน

การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ

## ๒. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับนิติกรในการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านน้ำคำน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต ๑

## ๓. ขอบเขตของงาน

ครอบคลุมตั้งแต่การส่งเสริมวินัยและป้องปรามมิให้กระทำผิด ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนรับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง การดำเนินการทางวินัยสิ้นสุด รวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

ในการดำเนินการนี้ กล่าวถึงเฉพาะในส่วนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมเท่านั้น ไม่ได้หมายความรวมถึงการดำเนินงานวินัยของพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ที่ใช้ระเบียบกฎหมายแยกต่างหาก คนละส่วนกัน

## ๔. คำจำกัดความ

๔.๑ ผู้อำนวยการโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำคำน้อย

๔.๒ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

๔.๓ ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ หมายถึง ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตาม มาตรา ๕๓ แห่ง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

## ๕. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

### ๕.๑ การส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๑.๑ ให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับวินัยและระเบียบกฎหมายแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๕.๑.๒ ส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดมีการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยด้วย

๕.๑.๓ จัดทำหรือเผยแพร่หนังสือหรือเอกสารที่เกี่ยวกับวินัยให้แก่สถานศึกษาในสังกัด

### ๕.๒. การดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๒.๑ เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง เมื่อมีการร้องเรียนหรือปรากฏเป็นข่าวในสื่อมวลชน หรือได้รับรายงานจากหน่วยงานอื่น หรือผู้บังคับบัญชาพบเห็นการกระทำผิด

๕.๒.๒ ตรวจสอบการสืบสวนข้อเท็จจริง ถ้าเป็นกรณีไม่มีมูลก็เสนอผู้บังคับบัญชายุติเรื่อง แต่ถ้าเป็นกรณีมีมูลเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรงก็เสนอให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง

๕.๒.๓ คณะกรรมการดำเนินการสอบสวนตามกฎหมาย ก.ค.ศ.ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. ๒๕๕๐

๕.๒.๔ เสนอรายงานการสอบสวนตามแบบ สว.๖ พร้อมสำนวนการสอบสวน ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณา ถ้าไม่ผิดวินัยให้ยุติเรื่อง แต่ถ้าผิดวินัยให้ออกคำสั่งลงโทษทางวินัย ตามระเบียบ ก.ค.ศ.ว่าด้วยวิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับ กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนพ.ศ.๒๕๔๙

๕.๒.๕ รายงานการดำเนินการทางวินัยตามมาตรา ๑๐๔ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

**๖. การพัฒนาครูและบุคลากร** โรงเรียนได้มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน มุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan : ID Plan) ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานในโรงเรียนต้นแบบในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา



### ๗ ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาบุคลากร ครูที่เข้ารับการพัฒนาทางวิชาการมากกว่า ๒๐ ชั่วโมงต่อปีพบว่าในปีพ.ศ.

๒๕๖๔ ร้อยละของครูที่เข้ารับการอบรม และพัฒนาทางวิชาการมีค่าเท่ากับ ๙๑.๒๕ ซึ่งสูงขึ้นทุกปี แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ

สื่อสาร (ICT) ในระดับดีพบว่า ในปีพ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละของครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ITC) ใน ระดับ ดี มีค่าร้อยละ ๗๕ ขึ้นไป ตาม เป้าหมายที่วางไว้ แสดงให้เห็นว่าจะสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้มีทักษะภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร( ITC) ในระดับดีได้เทียบเท่ากับเป้าที่วางไว้

#### **๘. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา**

ปัญหาของการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ในระหว่างต้นปีการศึกษามีจำนวน นักเรียนเพิ่มขึ้นทำให้จำนวนครูไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนการแก้ไขปัญหาการพัฒนาคูและบุคลากร ทางการศึกษา โรงเรียนได้แจ้งความประสงค์ความต้องการข้าราชการครูวิชาเอกที่ต้องการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและได้รับการจัดสรรบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้มีครูจำนวนเพียงพอ และครบชั้นทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการ บริหารงานบุคคลในโรงเรียน

#### **๙. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา**

สร้างความเข้าใจ แรงกระตุ้น แรงจูงใจ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ