



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โรงเรียนพงษ์ภิญโญ ๒
ปีการศึกษา ๒๕๖๖

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ฉบับนี้ จัดทำขึ้น เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการ ขั้นตอนและผลการดำเนินงาน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา

โรงเรียนพงษ์ภิญโญ ๒ ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและให้การสนับสนุนในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการจัดอบรม พัฒนาให้ความรู้ ตลอดจนการให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ เป็นผลทำให้รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงอย่างดียิ่ง

คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากรายงานผลการดำเนินงานฉบับนี้ ผู้จัดทำขอมอบเป็นวิทยาทานแต่ผู้มีพระคุณ ตลอดจน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และทุกคนที่มีส่วนร่วมไว้ ณ โอกาสนี้

โรงเรียนพงษ์ภิญโญ ๒

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงเรียนพงษ์วิทยุโณ ๒ ประจำปีงบประมาณ 2566	
ข้อมูลพื้นฐาน	1
ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3
สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล	4
ปัญหา/อุปสรรค	13
ข้อเสนอแนะ	13

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

ข้อมูลทั่วไป

❖ โรงเรียนพงษ์ภิญโญ 2

ที่ตั้ง : หมู่ที่ ๑ บ้านสร้างแก้ง ตำบลโนนฆ้อง อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ ๔๐๒๗๐

โทรศัพท์ : ๐๙๘-๗๔๙๙๒๕๑

E-mail : pongpinyo2@gmail.com

ระดับที่เปิดสอน : อนุบาล ๑ - ๓ ถึง ประถมศึกษาปีที่ ๑ - ๖

❖ พื้นที่ทั้งหมด

พื้นที่ทั้งหมด : ๘ ไร่ ๑ งาน ๕๘ ตารางวา



ภาพ จาก Google Maps

❖ ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนพงษ์ภิญโญ 2 เป็นโรงเรียนในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลโนนฆ้อง อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยชาวบ้านจำนวน ๕ ท่านได้บริจาค ที่ดินจำนวน ๘ ไร่ ๑ งาน ๕๘ ตารางวา ให้และนายเสรี พงษ์ภิญโญ เป็นผู้สร้างอาคารเรียน แบบ ป.1 ฉ.ขนาด ๒ ห้องเรียนพร้อมอุปกรณ์ (มูลค่า ๒๐๐,๐๐๐ บาท) โดยเปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้น อนุบาล ๑ ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งโรงเรียนจนถึงปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาคนแรก คือ นาย จำนงค์ เขตหนองบัว ผู้บริหารสถานศึกษาคนปัจจุบัน คือ นายวรพจน์ หล่องบุศรี

วิสัยทัศน์ (VISION)

โรงเรียนพงษ์ภิญโญ 2 มุ่งพัฒนาผู้เรียนสู่มาตรฐานการศึกษา ก้าวหน้าเทคโนโลยี สุขภาพดี ถ้วนหน้า คงรักษา
ความเป็นไทย ก้าวไกลสู่ประชาคมอาเซียน พอเพียงด้านเศรษฐกิจ ภายใต้กรอบแนวคิดชุมชนมีส่วนร่วม

อัตลักษณ์

“ สุขภาพดี วิถีพอเพียง ”

เอกลักษณ์

“ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ”

พันธกิจ (Mission)

- ๑ จัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนให้ครอบคลุมด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่เหมาะสม ยึดหลัก
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ผลិតสื่อ ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรม
การเรียนการสอนให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลง มีศักยภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน
- ๓ เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษา
- ๔ ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนพงษ์ภิญโญ ๒ ได้จัดทำโครงการยกระดับคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560 -2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) แผนพัฒนาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2565 และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (แผนกลยุทธ์) โรงเรียนพงษ์ภิญโญ ๒ ปีงบประมาณ 2566 โรงเรียนพงษ์ภิญโญ ๒ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาในการบริหารจัดการศึกษา และการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมาย ด้วยยกระดับคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คุณภาพของผู้เรียน คุณภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคุณภาพขององค์กรให้สูงขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 บุคคลผู้ซึ่งมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำในระดับสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถ อันเป็นรากฐานสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีความสามารถ ตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ปฏิบัติงานตามหน้าที่ และตามนโยบายในทุกด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง มีทักษะที่เข้าถึงการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย เพื่อมุ่งสู่การจัดการศึกษาในยุค Thailand 4.0 โดยผ่านการพัฒนาตามกระบวนการเรียนรู้ PLC (ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) ภายใต้การปฏิบัติงานตามแนวทางของการมีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโรงเรียนพงษ์ภิญโญ ๒ ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและยกระดับคุณภาพการศึกษา เป็นผู้ที่มีความรู้ (Knowledge) มีความเข้าใจ (Understanding) มีทักษะ (Skill) และมีทัศนคติที่ดี (Attitude) ต่อการปฏิบัติงาน ทำงานแบบมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีการปฏิบัติงานที่โปร่งใส สุจริต มีความ

รับผิดชอบ สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพทั้งระบบ โรงเรียนโรงเรียนพงษ์วิทยุ ๒ จึงมีแนวทางการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี 2566

สรุปข้อมูลสถิติด้านการทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566

โรงเรียนพงษ์วิทยุ ๒ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 4 คน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตาราง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ (คน)				หมายเหตุ
		ไม่มีวิทยฐานะ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	
2	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	
3	ครู	-	1	2	-	
4	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	
5	ครูอัตราจ้าง	-	-	-	-	
6	พนักงานราชการ	-	-	-	-	
7	เจ้าหน้าที่ธุรการ	1	-	-	-	
8	นักการภารโรง	-	-	-	-	

ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา สูงสุด/วิชาเอก	ประจำชั้น/ กลุ่มสาระที่ สอน	หมายเหตุ
๒	นายสมพร อุปนันท์	ครู	ศศ.ม/ บริหารการศึกษา	ป.1-2	
๔	นางปรีชาติ ฤชากุล	ครู	ศษ.ม/ บริหารการศึกษา	ป.4-6	
๕	น.ส.สุดา พวงกลิ่น	ครู	ศศ.ม/ บริหารการศึกษา	อนุบาล1-3	
๖	นางสาวณิชภา ไสยลาม	ธุรการ	บธบ.คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ		

ข้อมูลการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร

นายสมพร อุปนันท์ ตำแหน่งครู

ที่	วัน เดือน ปี	อบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน	หมายเหตุ
1	26-27 กรกฎาคม 2566	<p>ศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>  	โรงเรียนบ้านปราง คล้า ตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา


นางปรีชาติ ฤชากุล ตำแหน่งครู

ที่	วัน เดือน ปี	อบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน	หมายเหตุ
1	6 กรกฎาคม 2566	การอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดการเรียนรู้สู่ฐานสมรรถนะ โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	โรงแรม ไอโอเทล ขอนแก่น
2	13 กรกฎาคม 2566	การอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	สพป.ชก. เขต 1
3	20-21 กรกฎาคม 2566	การอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำสื่อและหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะโดยใช้ความรู้โรคนพาลีไปไม้ตบและมะเร็งท่อน้ำดีเป็นฐาน	ห้องมงกุฎเพชร โรงแรมโมฆะ จังหวัดขอนแก่น.
4	26-27 กรกฎาคม 2566	ศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาคณะครูและบุคลากรวิชาชีพ  	โรงเรียนบ้านปราง คล้า ตำบลหมูสี อำเภอบางบาล จังหวัดนครราชสีมา

นางสาวสุดา พวงกลิ่น ตำแหน่งครู

ที่	วัน เดือน ปี	อบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน	หมายเหตุ
1	20-21 กรกฎาคม 2566	การอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำสื่อและหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะโดยใช้ความรู้โรคพยาธิใบไม้ตับและมะเร็งท่อน้ำดีเป็นฐาน	ห้องมงกุฎเพชร โรงแรมໄໝະ จังหวัดขอนแก่น.
2	26-27 กรกฎาคม 2566	ศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรวิชาการ  	โรงเรียนบ้านปราง คล้า ตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

นางสาวณิชภา ไสยลाम ตำแหน่งธุรการโรงเรียน

ที่	วัน เดือน ปี	อบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน	หมายเหตุ
1	19 พฤษภาคม 2566	ฝึกอบรม ฟื้นฟูงานอนามัยโรงเรียน ตามโครงการพัฒนาศักยภาพครู อนามัยโรงเรียนเพื่อเด็กวัยเรียนมี สุขภาพดี 	ณ ห้องประชุม สำนักงาน สาธารณสุขบ้าน ฝาง
2	18 กรกฎาคม 2566	ฝึกอบรม โครงการ “สร้างจิตสำนึก และความรู้ในการผลิตและบริโภคที่ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน” 	สพป.ขก.เขต 1
3	26-27 กรกฎาคม 2566	ศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรการศึกษา 	โรงเรียนบ้านปราง คล้า ตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

ปัญหา/อุปสรรค

1. นโยบายจากัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น 15
2. กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

ข้อเสนอแนะ

1. ควรให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำไปแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม
2. ควรพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ
3. ควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยู่ยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการบริหารงานบุคคล ให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. ควรบริหารอัตราากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี้ยอัตราากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์และครูต่ำกว่าเกณฑ์ น้อยกว่าไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนหลังการตัดโอนมากกว่า เพื่อให้โรงเรียนต่าง ๆ มีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกันโดยใช้มาตรการ ดังนี้
 - 4.1 ดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังครูกรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตราากำลังครูเกินเกณฑ์ทันทีที่มีตำแหน่งว่าง โดยจะตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตราากำลังมากที่สุด เป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ปลอดภัยและครูภายใน ไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน
 - 4.2 เกลี้ยอัตรากำลังครูกรณีที่มีคนครอง
 - 1) ข้าราชการครูในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไป กำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามความประสงค์ของตนเองโดยใช้มาตรการจูงใจ เช่น ได้รับ สิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน
 - 2) ข้าราชการครูจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา ที่มาช่วยราชการ หากโรงเรียนต้นสังกัดมีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จะดำเนินการเสนอขออนุมัติหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวมา กำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์

5. โรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน ควรบริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียน โดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการในการกิจการศึกษาระดับพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู ได้ระดับหนึ่ง
6. ควรขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก
7. ควรคัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี เพื่อบรรจุและแต่งตั้ง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน
8. ควรขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัดที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากมากไปหาน้อย
9. ควรสนับสนุนและสงวนอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ และจากการลาออกเพื่อบรรจุครูพันธุ์ ใหม่ หลักสูตร 5 ปี หรือนักเรียนทุนโครงการต่าง ๆ
10. ควรพัฒนาครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น