# รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

## โรงเรียนประชารัฐพัฒนา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๓

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

# ส่วนที่ ๑

# บทนำ

**หลักการและเหตุผล**

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT : HRM การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหา และใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งถ้าองค์การเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะดีตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษา และพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ กรวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงาน หรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรม และพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพ และความปลอดภัย การพันจากงานของพนักงาน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการที่ใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆของสถานศึกษา สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

ดังนั้น องค์กรจำเป็นจะต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา โรงเรียนประชารัฐพัฒนา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดรับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากรอย่างยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้โดยนำแนวความคิดกรบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จและหลักธรรมาภิบาลมาใช้อย่างรอบด้าน โดยมีนโยบายในการบริหารงานบุคคลแบ่งเป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน ด้านที่ ๒ การสรรหา ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร ด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ ด้านที่ ๕ การใช้ประโยชน์ มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนประชารัฐพัฒนา เพื่อให้บุคลาการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่องานที่ปฏิบัติอย่างยั่งยืน

**สภาพปัจจุบัน/ปัญหา**

ปัจจุบันโรงเรียนประชารัฐพัฒนา เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ทำการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ ๒ ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๗ ห้องเรียน มีโรงเรียนมีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น ๔๗ คน มีรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนประชารัฐพัฒนา จำนวน ๑ คน ข้าราชการครู จำนวน ๔ คน พนักงานราชการ จำนวน ๒ คน ครูอัตราจ้าง จำนวน ๒ คน ครูธุรการจำนวน ๑ คน ด้านอัตรากำลังของโรงเรียนในภาพรวมมีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพอดีเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

**ปัญหาในการบริหารงานบุคคล**

๑. ภาระงานสอนและภาระงานสนับสนุนการศึกษา ตามนโยบายต่าง ๆ มากเกินไป ครูได้ทำงานในสิ่งที่ตนไม่ถนัด ส่งผลให้ครูไม่มีเวลาพัฒนาการสอนของตนเองได้อย่างเต็มที่

๒. ครูส่วนใหญ่ยังมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการบริหารจัดการข้อมูล จัดการเรียนการสอนจำกัด

**วัตถุประสงค์**

เพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประชารัฐพัฒนา สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคล ให้มีประสิทธิภาพ

**ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนประชารัฐพัฒนา**

จำนวนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ บุคลากรในสถานศึกษา จำนวน ๑๐ คน ดังนี้

| | |
|---|---|
| รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน | จำนวน ๑ คน |
| ข้าราชการครู | จำนวน ๔ คน |
| พนักงานราชการ | จำนวน ๒ คน |
| ครูอัตราจ้าง | จำนวน ๒ คน |
| ครูธุรการ | จำนวน ๑ คน |

๒. จำนวนนักเรียน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

จำนวนนักเรียนมีทั้งหมด ๔๗ คน

| ชั้น/เพศ | ชาย | หญิง | รวม | จำนวนห้องเรียน |
|---|---|---|---|---|
| อ.๒ | ๒ | ๑ | ๓ | ๑ |
| อ.๓ | ๔ | ๗ | ๑๑ | |
| รวม | ๖ | ๘ | ๑๔ | ๑ |
| ป.๑ | ๐ | ๔ | ๔ | ๑ |
| ป.๒ | ๐ | ๒ | ๒ | ๑ |
| ป.๓ | ๑ | ๒ | ๓ | ๑ |
| ป.๔ | ๕ | ๔ | ๙ | ๑ |
| ป.๕ | ๗ | ๑ | ๘ | ๑ |
| ป.๖ | ๒ | ๕ | ๗ | ๑ |
| รวม | ๑๕ | ๑๘ | ๓๓ | ๖ |
| รวมทั้งสิ้น | ๒๑ | ๒๖ | ๔๗ | ๗ |

## ส่วนที่ ๒
## การดำเนินการ

โรงเรียนประชารัฐพัฒนา ได้ดำเนินการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

**แนวคิดงานบริหารงานบุคคล**

มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานจรรยาบรรณและวิชาชีพ เพื่อคุณภาพผู้เรียน

**วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สนองตอบความต้องการของสถานศึกษา

๒. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพและความก้าวหน้าในจรรยาบรรณวิชาชีพ

๓.เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ มีความรู้ความสามารถใช้สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย และปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ แนวปฏิบัติตามนโยบายในการบริหารบุคลากรโรงเรียนประชารัฐพัฒนา การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย การบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนประชารัฐพัฒนา มีการดำเนินการโดยสรุป ดังนี้

**แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน**

วางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๐) โดยยึดตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

**แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๒ การสรรหา**

๑. กลุ่มงานบุคลากรดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่สถานศึกษามีความต้องการและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการสรรหาบุคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและอัตราตำแหน่งที่ว่างหรือขาดแคลน หรือดำเนินการสรรหา ว่าจ้างครูอัตราจ้าง หรือลูกจ้างชั่วคราว ด้วยเงินรายได้ของสถานศึกษา ตามความต้องการที่จำเป็น

๒. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม และโปร่งใส ดังนี้

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการขอชี้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือพื้นที่ใกล้เคียง
- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการรับย้าย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

- ดำเนินการสรรหาบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่อื่นๆตามภารกิจในสถานศึกษาโดยการการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

**แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร**

๑. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒.จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆอย่างเหมาะสมตามความถนัดและความรู้ความสามารถ

๓. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากรเพื่อใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร

๔. ส่งเสริมการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดเพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสังกัด

**แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ**

๑. จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดตั้งกองทุนเงินกู้ยืมครูโรงเรียนประชารัฐพัฒนา การมอบเกียรติบัตร/วุฒิบัตร หรือช่อดอกไม้ ของขวัญแสดงความยินดี การจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร การมอบของเยี่ยมใช้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง

๓. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณชาชีพ และการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบที่ทางราชการ

๔. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๕. จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

๖. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่างๆไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

**แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๕ การเข้าถึงข้อมูลและการใช้ประโยชน์**

๑. มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาโดยครบถ้วนอย่างเป็นระบบระเบียบ สามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว

๒. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสระหาบุคลากรอย่างครบถ้วนทุกกระบวนการที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม

๓. จัดให้มีเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการประชุม การรวมกลุ่ม PLC เพื่อพัฒนางานในองค์กรหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกฝ่ายของสถานศึกษาให้อยู่ในระเบียบวินัยและจริยธรรมอันดีงาม เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพโปร่งใสเป็นธรรม และก่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการนั้น มีหลักเกณฑ์ต่างๆที่บุคลากรจำเป็นต้องรับรู้และถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

๒. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖. จรรยาบรรณวิชาชีพครู

๗. การลงเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๘. หลักเกณฑ์การขาด ลา มาสาย

๙. การอยู่เวรรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ

๑๐. โทษทางวินัย

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี**

โรงเรียนประชารัฐพัฒนา จัดระบบการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

๑. บุคลากรประเมินตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับแต่งตั้ง ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓. กรรมการสถานศึกษา ประเมินผลการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา

๔. ฝ่ายบุคลากร นำผลการประเมินในข้อ ๑ - ๓ ไปรวบรวม สรุป วิเคราะห์ และจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีของสถานศึกษา

**ส่วนที่ ๓**
**ผลการดำเนินงาน**

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โรงเรียนประชารัฐพัฒนา ได้ดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลด้านบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประชารัฐพัฒนา ดังนี้

๑. การจัดทำและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ

เพื่อให้การบริหารงานบุคคล มีประสิทธิภาพประสิทธิผล กลุ่มบริหารงานบุคคลจึงได้จัดทำและพัฒนาข้อมูล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ได้แก่

๑) จัดทำข้อมูลกลางข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

๒) จัดทำข้อมูลปริมาณงานและอัตรากำลังสถานศึกษา

๓) จัดทำข้อมูลความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน

๔) จัดทำข้อมูลพื้นฐานตำแหน่งข้าราชการครูใน

๒. จัดทำแผนบริหารบุคคล

๑) แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ

๒) แผนอัตรากำลังข้าราชการครู

๓. ผลการดำเนินงานปีงบประมาณ ๒๕๖๕

| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน เรื่อง / ครั้ง / ราย | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| การวางแผนอัตรากลังและกำหนดตำแหน่ง<br>๑) งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน<br>- การวิเคราะห์อัตรากำลัง<br>- รายงานผลการวิเคราะห์อัตรากำลังให้กับ สพป. เชียงราย เขต ๓<br><br>๒) งานวิทยฐานะ<br>- บันทึกข้อตกลงในการเตรียมประเมินผลการปฏิบัติงาน วPA | <br><br>๒ ครั้ง<br>๒ ครั้ง<br><br><br>๑ ครั้ง/๔ ราย | |
| การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง<br>- มีการประกาศจ้างหรือคัดเลือกสรรหา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ | ๑ ครั้ง/๑ ราย | |
| การแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา<br>๑) การแต่งตั้งรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน | <br>๑ ครั้ง / ๑ ราย | |

| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | ผลการดำเนินงาน<br>ปีงบประมาณ ๒๕๖๕<br>จำนวน เรื่อง / ครั้ง / ราย | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติงานบำเหน็จความชอบ<br>๑) งานเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชครูและบุคลากรทางการศึกษา<br>๒) การขอหนังสือรับรอง | <br><br>๒ ครั้ง / ๔ ราย<br>.<br>๒ ครั้ง / ๒ ราย | |
| งานพัฒนาบุคลากร<br>งานฝึกอบรม<br>๑) ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนา<br>๒) พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยี | <br><br>๕ ราย<br>๒ ครั้ง / ๒ ราย | |

# ส่วนที่ ๔
# สรุปและข้อเสนอแนะ

การดำเนินการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประชารัฐพัฒนา สามารถดำเนินการได้ถูกต้อง ตามระเบียบกฎหมายมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่มีผู้ทักท้วง ร้องทุกข์ หรือโต้แย้งสิทธิ์ได้รวดเร็ว ทันกำหนดเวลา ส่งผลให้สถานศึกษามีครูมีความรู้ความสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูในการจัดการเรียนการสอนได้ในระดับหนึ่ง โรงเรียนประชารัฐพัฒนา เป็นโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูพอดีเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ปีการศึกษา ๒๕๖๕ และประสบปัญหาในช่วงที่มีการเปลี่ยนถ่ายบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้ภาระงานของครูมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังและการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประชารัฐพัฒนา บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้

ได้วิเคราะห์ ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

โรงเรียนประชารัฐพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และคาดคะเนเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลัง เพื่อจะได้มีการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการ ในจำนวนและสมรรถะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๒. ด้านการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นลูกจ้างชั่วคราว

โรงเรียนประชารัฐพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ไม่มีการจัดสรรคัดเลือกบุคลากร

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

โรงเรียนประชารัฐพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ได้บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ตามระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด

เรื่องที่ดำเนินการ

- แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานรายปีลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๓ ราย

โรงเรียนประชารัฐพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ได้กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร โดยดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณและสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และภาระงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย

เรื่องที่ดำเนินการ

- ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมเข้ารับการอบรมตามหน่วยงานต่าง ๆ

**๕. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย**

๕.๑ ครูสอนควบชั้น หลายวิชา ไม่ตรงตามวิชาเอก

๕.๒ ครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนจำนวนมาก

**๖.จุดที่ควรพัฒนา**

๖.๑ ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำแผนไปใช้ไขปัญหาการขาดแคลนครู ให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

๖.๒ พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ