รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2566

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

โรงเรียนบ้านโพนค้อ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญที่สุด หากบุคลากรได้รับการพัฒนาให้พร้อมทุกด้าน ก็จะทำให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้นการให้การศึกษาค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมให้กับบุคลากรของหน่วยงาน ผู้บริหาร ลูกจ้างชั่วคราว จึงจำเป็นที่ หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษา ดูงานมาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร โรงเรียนบ้านโพนค้อ ได้เล็งเห็นความสำคัญของเรื่องดังกล่าว จึงได้จัดทำรายงานการจัดการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อมูลในรายงานฉบับนี้จะมีประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการรักษาคความเป็นธรรม และรักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคลและระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

บันทึกข้อความรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านโพนค้อ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนบ้านโพนค้อ

ปริมาณของงานบริหารบุคคล

เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนบ้านโพนค้อ ตำบลโพนค้อ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ
ที่ พิเศษ / ๒๕๖๖ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนค้อ

ด้วยฝ่ายบริหารงานบุคลากรได้ดำเนินการจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรและสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านโพนค้อ

บัดนี้การดำเนินงานจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ดังนั้นจึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าว ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)
(นางวรางคณา ก้อนคำ)
ผู้รับผิดชอบโครงการ

ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา
.....
.....
.....

(ลงชื่อ)
(นางธัญกาญจน์ ภาสตโรจน์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนค้อ

ประกาศโรงเรียนบ้านโพนค้อ

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านโพนค้อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กรรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โรงเรียนบ้านโพนค้อ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

1. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนด กรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามี ประสิทธิภาพ

2. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ตามความ รับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา

3. การรับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซด์พร้อมติด ป้ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน

4. การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากร ทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

5. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่างๆ มา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

6. การพัฒนาครูและบุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตาม ตำแหน่งแต่ละประเภท

7. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์แห่งการเรียนรู้และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการ จัดการศึกษา

9. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

10. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

11. การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบ ได้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2566

ลงชื่อ

(นางธัญกาญจน์ ภาสตรโรจน์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนค้อ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของโรงเรียนบ้านโพนค้อ ประจำปีงบประมาณ 2566

จากนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านโพนค้อได้มีการดำเนินการ ตามนโยบาย และมีผลการดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อจัดระบบรายงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2566 ของโรงเรียนบ้านโพนค้อ และให้เห็นภาพรวมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โรงเรียนบ้านโพนค้อ โดยงานบริหารงานบุคคล

ขอบเขต

การรายงานนี้เป็นรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของโรงเรียนบ้านโพนค้อ ประจำปีงบประมาณ 2566

หัวข้อการรายงาน

1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนบ้านโพนค้อ
2. ปริมาณของงานบริหารบุคคล
3. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายละเอียดการรายงาน ดังนี้

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน (School Info)

ชื่อโรงเรียน : โรงเรียนบ้านโพนค้อ

ที่อยู่ : เลขที่126 หมู่ที่ 6 ตำบลโพนค้อ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ 33000

สังกัด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

E-mail : @gmail.com

เปิดสอนระดับชั้น : อนุบาล 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ข้อมูลผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา

บุคลากร	ผู้ริหาร	ข้าราชการครู	ครูอัตราจ้าง คณิต-วิทย์	ครูธุรการ	นักการ ภารโรง	รวม ทั้งหมด
จำนวน	1	9	-	1	1	12

2. ปริมาณของงานบริหารบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 ได้ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านโพนค้อส่งผลให้มีปริมาณงานมีดังนี้

1. จัดทำแผนอัตรากำลังคน

โรงเรียนจัดทำแผนอัตรากำลัง 1 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษาในสถานศึกษาเพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียน การสอนและตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่ เปลี่ยนแปลงรวมทั้งแผนการปฏิรูปประยุทธศาสตร์ชาติ20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ซึ่งทาง โรงเรียนบ้าน โพนค้อ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 12 คน

2. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ โรงเรียนได้มีการกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบใน ส่วนราชการของสถานศึกษาตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

3. การรับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา โรงเรียนได้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซด์ พร้อมติดป้าย ประชาสัมพันธ์ในการรับสมัครและสรรหาบุคลากรที่ชัดเจนในปีพ.ศ. 2566 โรงเรียนบ้าน โพนค้อมีข้าราชการครูอยู่ในระดับพอดีเกณฑ์มีอัตราเพียงพอ กับกับการวางแผนกำลังคนครบตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากร โรงเรียนได้จัดทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และเปิดโอกาสให้บุคลกรของโรงเรียนย้ายกลับภูมิลำเนาตามความสมัครใจ

5. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มี การพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

โรงเรียนได้จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยจัดทำโครงการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามแผนที่ได้จัดทำไว้

6. การพัฒนาครูและบุคลากร โรงเรียนได้มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับ ความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน มุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองตาม แผนพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan : ID Plan) ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับ การอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานในโรงเรียนต้นแบบในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา งาน และจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

ภาพการเข้าอบรมศึกษาดูงานของบุคลากรทางการศึกษา

เข้ารับการอบรมพัฒนางาน

7. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์แห่งการเรียนรู้และเป็นไปตาม วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โรงเรียนมีการส่งเสริมพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร และด้านผู้เรียนซึ่งได้รับการสนับสนุนและได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน รวมทั้งชุมชน ทั้งในและนอกเขตบริการ

8. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการ จัดการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ทั้งในสถานศึกษาและ โดยรอบบริเวณสถานศึกษา จัดทำโรงจอดรถ มีอุปกรณ์เทคโนโลยีโน้ตบุคสำหรับข้าราชการครูทุกคน จัด ห้องพักครูสำหรับบุคลากร มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น มีห้องประชุมเพื่อรับแขกผู้มาติดต่อราชการ มี น้ำดื่ม กาแฟ ไว้คอยบริการผู้มาติดต่อราชการ นอกจากนี้โรงเรียนบ้านเอราวัณยังได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ความสำคัญกับบุคลากร และครอบครัวของบุคลากรในสังกัดทุกคน เช่น การร่วมแสดงความยินดีเนื่องในโอกาสต่างๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับ วิทยฐานะที่สูงขึ้น การ คลอดบุตร ขึ้นบ้านใหม่ งานมงคลต่าง ๆ ตลอดจนการไปให้กำลังใจบุคลากรในกรณีที่มีญาติหรือบุคคล ในครอบครัวเสียชีวิต

9. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ

โรงเรียนได้มีการควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการและ บุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามปฏิทิน/ ระยะเวลาที่กำหนด มีการประกาศผล แจ้งผลรายบุคคลโดยดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายทุกขั้นตอน

10. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์วิธีการที่ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

โรงเรียนได้มีการควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

11. การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถ ตรวจสอบได้

ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง สร้างความตระหนักให้เกิดขึ้น บุคลากรในสังกัด โดยสร้างความเข้าใจกับทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสมอภาค และเที่ยงธรรม มีความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาผลประโยชน์ ของทางราชการ มีความโปร่งใส และปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อหน่วยงาน โดยสร้างความตระหนักให้ บุคลากรในสังกัด มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ มาปฏิบัติงานให้ตรงเวลา มีความเสียสละ ทำงานเต็มความรู้ความสามารถทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ มีแนวคิดในการสร้างสรรค์งาน ต่างๆให้มีคุณภาพ รักษาความลับของทางราชการ และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิด ประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อผู้มารับบริการ โดยสร้างความตระหนัก ให้บุคลากรในสังกัด มีความสุภาพเรียบร้อย ยิ้ม ไหว้ ทักทาย เป็นกันเอง ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และ เกื้อกูล ให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ มีข้อมูลข่าวสารครบถ้วนไว้คอยต้อนรับให้ความ สะดวกต่อผู้มาติดต่อราชการ

3. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป้าหมายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาใช้ในการสรร หาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและตรงตามความต้องการวิชาเอกของ สถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2. ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมี การเรียนรู้ร่วมกัน

3. มีข้อมูลสาระสนเทศของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบัน ความสำเร็จในงานบริหารบุคคลของโรงเรียนบ้านโพนค้อ ประจำปี 2566 มีดังนี้

3.1) โรงเรียนบ้านโพนค้อ มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2566 เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ และสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

3.2) โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap)

3.3) โรงเรียนมีแผนพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan : ID Plan) ของข้าราชการครูในสังกัด

3.4) บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

4. ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาบุคลากร ครูที่เข้ารับการพัฒนาทางวิชาการมากกว่า 20 ชั่วโมงต่อปีพบว่าในปีพ.ศ. 2566 ร้อยละของครูที่เข้ารับการอบรม และพัฒนาทางวิชาการมีค่าเท่ากับ 90 ซึ่งสูงขึ้นทุกปี แสดงให้ เห็นว่าครูในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร (ICT) ในระดับดีพบว่า ในปีพ.ศ. 2566 ร้อยละของครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ITC) ใน ระดับ ดี มีค่าร้อยละ 80 ขึ้นไป ตาม เป้าหมายที่วางไว้

แสดงให้เห็นว่าจะสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้มีทักษะภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร(ITC) ในระดับดีได้เทียบเท่ากับเป้าที่วางไว้

5. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปัญหาของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระหว่างต้นปีการศึกษามี นักเรียนจำนวน124 คนทำให้จำนวนครูมีไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอน มีครูได้ย้ายกลับภูมิลำเนาจึงทำให้ครูขาดในวิชาเอกภาษาอังกฤษ

การแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนได้แจ้งความประสงค์ความ ต้องการข้าราชการครูวิชาเอกที่ต้องการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำลังดำเนินการจัดสรรบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้มีครูจำนวนเพียงพอและครบชั้นทำให้การจัดการ เรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน

6. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สร้างความเข้าใจ แรงกระตุ้น แรงจูงใจ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ชื่อโครงการ โครงการส่งเสริมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านโพนค้อ

แผนงาน งานบริหารบุคลากร

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางวรางคณา ก้อนคำ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ โรงเรียนบ้านโพนค้อ

ระยะเวลาในการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2566

ลักษณะโครงการ โครงการต่อเนื่อง

.....

หลักการและเหตุผล

ผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาตนเองให้สามารถอยู่รอดโดยการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง แต่สิ่งแรกที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงโดยตรงคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบ้านโพนค้อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีขวัญกำลังใจในการทำงานตลอดทั้งมีความคิดสร้างสรรค์พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านโพนค้อ จำนวน 13 คน

เชิงคุณภาพ

ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้มากขึ้น

กิจกรรมและรายละเอียดในการใช้งบประมาณ

กิจกรรมและรายละเอียดในการใช้งบประมาณ	งบประมาณจำแนกตามหมวด				ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รายจ่ายอื่น	
- เสนอโครงการ - อนุมัติ - ประชุม อบรม ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากร - สรุปและประเมินผล		 30,000			ธ.ค. 66 ธ.ค. 66 มี.ค. 67 มี.ค. 67
รวม		30,000			

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
งานบริหารงานบุคคล

6. ทรัพยากร

6.1 <u>บุคลากร</u> คณะครู นักการภารโรง และนักเรียน

<u>งบประมาณ</u> 30,000 บาท

7.การวัดผลประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	การวัดผลประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้วัด
1.จำนวนผู้ผ่านการอบรม 2.ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม 3.นวัตกรรมที่ได้	-สังเกต -สอบถาม -ประเมินผล	-แบบสอบถาม,แบบสังเกต -แบบประเมินผล

8.ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านโพนค้อทุกคนได้รับการพัฒนา

ลงชื่อ ผู้เสนอโครงการ ลงชื่อ .ผู้เห็นชอบโครงการ

(นางวรางคณา ก้อนคำ) (นางรัชณีย์ อาจหาญ)

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ

(นางธัญกาญจน์ ภาสตโรจน์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนค้อ

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เขารับการฝึกอบรมพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
ประจำปีการศึกษา 2566
โรงเรียนบ้านโพนค้อ สพป. ศรีสะเกษ เขต 1

ที่	รายการ	จำนวน	คิดเป็น
1	การอบรมเรื่อง “การเตรียมความพร้อม การตรวจสอบ และทบทวน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา” ที่ สพป.ศก 1	11	100
2	การอบรมหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะครูสู่มืออาชีพ ที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	11	100
3	การอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนามรรถนะการจัดการเรียนรู้ขอ ครูผู้สอน ภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา ที่โรงเรียนสตรีสิริเกศ	11	100

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านโพนค้อ

ประเภท	ปี ๒๕๖๖
	จำนวน
๑.ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑ อัตรา
๒.ครู	๑๐ อัตรา
๓.ครูธุรการ	๑ อัตรา
๔.นักการภารโรง	๑ อัตรา

ปัญหา/อุปสรรค

- ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี