



ประจำปีงบประมาณ **2565**

รายงานผลการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี



โรงเรียนคลองบ้านพร้าว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1



02-1993867



www.kbps.ac.th



หมู่ 6 ต.บ้านปทุม อ.สามโคก จ.ปทุมธานี 12160

คำนำ

รายงานฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ ฝ่ายบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคลองบ้านพร้าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ได้ ดำเนินการรายงานผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ให้เป็นรูปแบบเดียวกัน สามารถ นำข้อมูลไป ประกอบการพิจารณาในการบริหารงานบุคคล เพื่อประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนา หลักเกณฑ์และวิธีการ รักษาความเป็นธรรมและรักษามาตรฐาน การบริหารงานบุคคล และพิทักษ์ระบบ คุณธรรมของข้าราชการ ครูและ บุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนต่อไป

นายไพรัช ม้าเสมอ
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล
โรงเรียนคลองบ้านพร้าว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
(๑) ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑
(๒) ข้อมูลสถิติด้านการทรัพยากรบุคคล	๘
(๓) ปัญหา/อุปสรรค	๘
(๔) ข้อเสนอแนะ	๘

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

(๑) ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑.๑ การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากการระดมความคิดเห็นจากทุกภาพส่วนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโรงเรียนคลองบ้านพร้าว เพื่อร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรสามารถสรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ได้ดังนี้

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อม ภายในของ บุคลากรในโรงเรียนคลองบ้านพร้าว โดยมุ่งทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนโดยสรุปได้ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength) พบว่า บุคลากรของโรงเรียนคลองบ้านพร้าว บุคลากรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ และความชำนาญเฉพาะด้าน อันเกิดจากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และเป็น ผู้ดำเนินการ หรือมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินการการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนคลองบ้านพร้าว มาอย่างต่อเนื่องอันแสดงให้เห็นถึงจุดแข็งอีกหลาย ประการของบุคลากร ทั้งในส่วนของ การมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ความเป็นผู้นำในการคิดการแสดงความคิดเห็นและการ ตัดสินใจรวมถึงเป็นการพัฒนาตนเองในหลายด้าน อาทิ ด้านมนุษยสัมพันธ์ซึ่งต้องติดต่อสื่อสาร และทำงาน ร่วมกับคนจำนวนมากและด้านคุณธรรมจริยธรรมในตนเอง เช่น ความขยัน ประหยัด อดทน และซื่อสัตย์ สุจริต

จุดอ่อน (Weakness) พบว่า การวิเคราะห์จุดอ่อนของบุคลากรโรงเรียนคลองบ้านพร้าว มีดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรเป็นไปในลักษณะการพัฒนาแบบแยกส่วนไม่มีการบูรณาการความรู้ หรือ กลุ่มงานร่วมกันและในด้านของระบบการทำงานยังพบว่าในการติดตามประเมินผลการ ดำเนินงานขาด ความต่อเนื่องจึงทำให้การดำเนินงานไม่ราบรื่นหรือบรรลุผลตามเกณฑ์เท่าที่ควร

๒. บุคลากรของโรงเรียนคลองบ้านพร้าว เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ค่อนข้างมากแต่ยังขาดการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ไม่มีการสำรวจความต้องการจำเป็น (TNA) ของบุคลากรในหน่วยงานและการ แสดงความ คิดเห็น ด้าน การบริหารงาน บุคคล	๑. ระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานยังไม่ เชื่อมต่อกัน
๒. บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคี ร่วมกัน ทำงานเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงาน ที่มีประสิทธิภาพ	๒. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน มาก
๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓. บุคลากรในกลุ่มงาน/สถานศึกษายังไม่ เพียงพอ กับปริมาณงาน

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง	จุดอ่อน
๔. บุคลากร ให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดีในการจัดกิจกรรมต่างๆเกี่ยวกับการบริหาร	๔. การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ไม่มีความต่อเนื่องเพราะการย้ายของข้าราชการครูในแต่ละปี
๕. มีการตรวจสอบข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคลเพื่อใช้ประกอบในการ ประเมินผลงาน	
๖. มีการนำกฎระเบียบมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานบุคคลอย่าง เคร่งครัด	
๗. มีการจัดกิจกรรม/โครงการพัฒนา บุคลากร อย่างสม่ำเสมอทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็น ทางการ	

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายนอกของบุคลากรโรงเรียนคลองบ้านพร้าว โดยมุ่งทราบถึงโอกาส และอุปสรรคโดยสรุปได้ ดังนี้ โอกาส (opportunity) พบว่า นโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนา บุคลากร และระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการทำให้สามารถพัฒนาบุคลากรได้ในแนวทางที่หลากหลาย และการบริหารงานเป็นไปด้วยความคล่องตัวมากขึ้นและเปิดโอกาสให้โรงเรียน สามารถจัดระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้นนั้น ส่งผลให้การ บริหารงานทรัพยากรบุคคลตรงตาม รูปแบบ ลักษณะหรือบริบทของตนเองมากขึ้น

อุปสรรค (Threat) พบว่า แม้นโยบายของรัฐบาลจะมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการ พัฒนา บุคลากรแต่ทั้งนี้การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลหรือส่วนกลางในด้านการพัฒนาบุคลากร นั้น ค่อนข้าง น้อยซึ่งไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจได้ดีเท่าที่ควร อีกทั้งในหน่วยงานต้น สังกัดของส่วน ราชการต่างๆยังให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การพัฒนา ศักยภาพของ บุคลากรไม่เท่าเทียมกันยากแก่การทำงานหรือการบูรณาการงบประมาณร่วมกัน นอกจากนี้ประเด็นที่ สำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรรวมถึงการพัฒนาใน ด้านต่างๆ นั่นคือ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรไม่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส	อุปสรรค
๑. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนา บุคลากร ภาครัฐมากขึ้น	๑. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส	อุปสรรค
<p>๒. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการทำให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น</p> <p>๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสทำให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต ๑ สามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกับบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนา บุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิด การเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๕. การปรับบทบาทของภาครัฐ ทำให้บุคลากร ต้องมี ความเชี่ยวชาญมากขึ้น</p>	<p>๒. หน่วยงานต้นสังกัดของส่วนราชการต่างๆให้ ความสำคัญ ต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยาก แก่การทำงานร่วมกัน</p> <p>๓. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ที่รวดเร็วทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง</p>

๑.๒ การกำหนดประเด็นกลยุทธ์และเป้าประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงเรียนคลองบ้านพร้าว

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา

ผล ร้อยละ ๑๐๐ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนตาม มาตรฐานตำแหน่งที่สถานศึกษากำหนด

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาคุณภาพครูที่จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ผล ร้อยละ ๙๐ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ สร้างสรรค์นวัตกรรม

๑.๓ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. การวางแผนกำลังคน

โรงเรียนคลองบ้านพร้าว ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนใน สถานศึกษาและในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสอดคล้องตามภารกิจ ของสถานศึกษา โดยปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และคาดคะเนเกี่ยวกับ ความ ต้องการอัตรากำลัง เพื่อดำเนินการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน และใช้ ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อภารกิจของ สถานศึกษา ที่เปลี่ยนแปลง

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและโปร่งใส

๒. การสรรหาบุคลากร

โรงเรียนคลองบ้านพร้าวมีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดโดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนคลองบ้านพร้าว

๒.๒ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงาน ราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือ การสูญเสียกำลังคน

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและ เลือกรรผู้มีความรู้ความสามารถและหลากหลายเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจ ของสถานศึกษา

๓. การพัฒนาบุคลากร

โรงเรียนคลองบ้านพร้าว ดำเนินการพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพและตามภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษา และสามารถดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดเน้นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนนโยบาย ของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปี ให้สอดคล้องตามความต้องการ และ ความจำเป็นของสถานศึกษา

๓.๒ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเข้ารับการพัฒนาด้านตนเองด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมปฏิบัติจริง (Active Learning) การพัฒนาครูทั้งระบบ ที่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ การพัฒนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ผ่านทางเว็บไซต์ของสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๔. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

โรงเรียนคลองบ้านพร้าวดำเนินการสร้างทางก้าวหน้า ในสายอาชีพและสร้างเสริมขวัญกำลังใจ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สนับสนุนให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อ สิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๔.๒ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ผู้ที่มีผลงานเด่นเป็นที่ประจักษ์ มีความประพฤติดี มุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างที่ดี

๔.๓ ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อน โอน ย้ายโดยดำเนินการตามขั้นตอนด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

โรงเรียนคลองบ้านพร้าวดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยมี แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ปรับปรุงภูมิทัศน์และรักษาสภาพแวดล้อมภายในบริเวณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๑ ให้มีความสะอาด เรียบร้อย สวยงาม เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และ สะดวกต่อผู้มารับบริการ

๕.๒ จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา สร้างจิตสำนึกที่ดีในด้านการจัดการขยะ น้ำเสีย มลพิษทางอากาศ พลังงานและอนุรักษ์ความหลากหลายทางธรรมชาติ สร้างจิตสำนึกให้มีระเบียบวินัย มีจิตอาสาในการเสียสละเวลา

๖. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต ๑ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ในสังกัดโดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๓ บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นความจริง ถูกต้อง ครบถ้วน นับว่ามีประโยชน์ต่อหน่วยงาน เป็นอย่างยิ่ง การที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๑ มีข้อมูลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ (ครูผู้สอน) ลูกจ้างชั่วคราวผู้สอนในแต่ละวิชาข้อมูลสาขาวิชาครู ที่ไปช่วยและมาช่วยราชการข้อมูลผู้เกษียณอายุราชการ ถือว่าเป็นฐานข้อมูลที่จะนำไปใช้ประโยชน์ ในการวางแผนผลิตครูและให้ได้ครูครบตามที่สถานศึกษาขาดแคลนหรือต้องการ ทำให้ประหยัดงบประมาณ และได้บุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

๖.๒ มีองค์ประกอบ ตัวชี้วัด ที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกและสรรหาบุคลากร

๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

โรงเรียนคลองบ้านพร้าว ดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานบุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๗.๑ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นไปตามกำหนดเวลา

๗.๒ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

๘. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในโรงเรียน

โรงเรียนคลองบ้านพร้าว ดำเนินด้านการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๘.๑ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในโรงเรียน โดยจัดกิจกรรมให้ความรู้ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม การประชุม การจัดทำเอกสาร สื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ

๘.๒ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตอาสา มุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา					
พันธกิจ	ผลการดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๒๕๖๕	หน่วยนับ	ผู้รับผิดชอบ
๑.พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการวางแผนอัตรากำลังและบริหารจัดการอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ	๑.ร้อยละ ๑๐๐ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานตำแหน่งที่สถานศึกษากำหนด	๑.โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			กลุ่มงานบุคคล
๒.พัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ		-กิจกรรมงานทะเบียนประวัติ	๑	ครั้ง	กลุ่มงานบุคคล
๓.พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ		-กิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๒	ครั้ง	กลุ่มงานบุคคล
		-กิจกรรมส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑	ครั้ง	กลุ่มงานบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา					
พันธกิจ	ผลการดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๒๕๖๕	หน่วยนับ	ผู้รับผิดชอบ
		-กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๒๐	ครั้ง	กลุ่มงานบุคคล
		-กิจกรรมการประเมินเตรียมความพร้อมครูผู้ช่วย	๔	ครั้ง	กลุ่มงานบุคคล
		-กิจกรรมอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	๗	ครั้ง	กลุ่มงานบุคคล
		๒.โครงการจ้างครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา	๑	ครั้ง	กลุ่มงานบุคคล
		๓.โครงการการวางแผนพัฒนางานอัตรากำลัง	๑	ครั้ง	กลุ่มงานบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาคุณภาพครูที่จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
พันธกิจ	ผลการดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๒๕๖๕	หน่วยนับ	ผู้รับผิดชอบ
๑.พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	๑.ร้อยละ ๑๐๐ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสร้างสรรค์นวัตกรรม	-กิจกรรมอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	๗	ครั้ง	กลุ่มงานบุคคล
		-โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	๑	ครั้ง	กลุ่มงานวิชาการ
			๑	ครั้ง	กลุ่มงานวิชาการ

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาคุณภาพครูที่จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
พันธกิจ	ผลการดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๒๕๖๕	หน่วยนับ	ผู้รับผิดชอบ
		-กิจกรรมการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา -กิจกรรมตามนโยบาย PLC กลุ่มสาระการเรียนรู้	๑	ครั้ง	กลุ่มงานวิชาการ

(๒) ข้อมูลสถิติด้านการทรัพยากรบุคคล

บุคลากร	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	พนักงานราชการ	ครูอัตราจ้าง	เจ้าหน้าที่อื่นๆ	ย้าย
ปีการศึกษา ๒๕๖๕	๒	๔๑	๑	๖	๒	๔

(๓) ปัญหา/อุปสรรค

- ไม่มี

(๔) ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี



โรงเรียนคลองบ้านพร้าว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

