# รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
# ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

## กลุ่มบริหารงานบุคคล

**โรงเรียนโนนเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์**
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์**

**ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

โรงเรียนโนนเทพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสนับสนุนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ทั้งด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ยึดหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ทั้งด้านนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส ยึดหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารของทุกฝ่ายและภาคส่วน โดยการนำของผู้อำนวยการโรงเรียนในการประสานงานการขับเคลื่อนนโยบายต่างๆลงสู่การปฏิบัติ โรงเรียนโนนเทพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์จึงมีนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**๑. ด้านการวางแผนกำลังคน**

๑.๑ การวางแผนอัตรากำลังครู และบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

โรงเรียนโนนเทพ ได้ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย เพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการตามความจำเป็นของสถานศึกษา

**ผลการดำเนินการ**

โรงเรียนโนนเทพ ขาดครูผู้สอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

๑. ดนตรี/นาฏศิลป์ จำนวน ๑ อัตรา

โดยโรงเรียนได้ดำเนินการจ้างครูอัตราจ้าง ซึ่งใช้เงินนอกงบประมาณ

๑.๒ สำรวจตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีผู้เกษียณอายุราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๑ ราย

๑.๓ การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน

โรงเรียนโนนเทพ ได้ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังโดยการประชุมปรึกษาหารือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีขาดบุคลากร

**ผลการดำเนินงาน**

โรงเรียนโนนเทพ ได้รับตำแหน่งย้ายหรือบรรจุแต่งตั้งโดยสำนักงานเขตพื้นที่ จำนวน ๑ อัตรา

**๒. ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน**

การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

**ผลการดำเนินงาน**

โรงเรียนโนนเทพ ดำเนินการครูสายผู้สอนย้าย ประจำปี ๒๕๖๖ ให้ดำรงตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ด้วยความบริสุทธิ์ โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

**๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร**

โรงเรียนโนนเทพ ได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยได้จัดกิจกรรม /โครงการ ดังนี้

๓.๑ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ (ว ๙/๒๕๖๔ และ ๑๐/๒๕๖๔)

**ผลการดำเนินงาน**

โรงเรียนโนนเทพ ได้ดำเนินการจัดอบรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ (ว ๙/๒๕๖๔ และ๑๐/๒๕๖๔) เมื่อรหว่างวันที่ ๘-๙ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

**๔. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

โรงเรียนโนนเทพ ได้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลทั่วไป เพื่อจัดจ้างเป็นครูอัตราจ้างและลูกจ้างชั่วคราว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

**ผลการดำเนินงาน**

โรงเรียนโนนเทพ ได้ดำเนินการสรรหาครูอัตราจ้างในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ขาดแคลนและลูกจ้างชั่วคราว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. ครูอัตราจ้าง เอกดนตรี จำนวน ๑ คน

**๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน**

๕.๑ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑๓ ราย

๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค(๒) จำนวน ๐ ราย

๕.๒ การเลื่อนค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษให้ลูกจ้างประจำ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) ดังนี้

**ผลการดำเนินงาน**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างประจำ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) ลูกจ้างประจำในสถานศึกษา จำนวน ๑ ราย

๕.๓ การเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

**ผลการดำเนินงาน**

โรงเรียนโนนเทพ ได้ดำเนินการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ราย

**๖. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ**

โรงเรียนโนนเทพ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ทุ่มเท เสียสละในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และผลจากความมุ่งมั่นดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา นำประสบการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงาน ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านจัดการเรียนการสอน จัดทำเป็นผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอขอปรับปรุง กำหนดตำแหน่งเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

โรงเรียนโนนเทพ ได้ดำเนินการให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น อย่างถูกต้องทุกกระบวนการทุกขั้นตอน และเป็นไปตามหลักกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ การเสื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

**จุดเด่น**

โรงเรียนโนนเทพ มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหรือเลื่อนวิทยฐานะ มีการดำเนินงาน อย่างถูกต้องทุกกระบวนการ ทุกขั้นตอนและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

**จุดควรพัฒนา**

-

**ผลสัมฤทธิ์การดำเนินการ**

เป็นไปตามเป้าหมาย

**สรุปข้อมูลสถิติ**

๑. การขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่ง ครู วิทยะฐานะชำนาญการ ตามหลักเกณฑ์ ว๑๗/๒๕๕๒

- แต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน ๑ ราย

**ปัญหา อุปสรรค**

ผู้ขอรับการประเมิน ผลงานทางวิชาการยังขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ และในการจัดทำและการรวบรวมผลงานทางวิชาการ

**ข้อเสนอแนะ**

จัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่จะเสนอขอรับการประเมินผลงาน ในด้านความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการ ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มากที่สุด

**ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

โรงเรียนโนนเทพ ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑) ด้านการวางแผนกำลังคน

๒) ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๓) ด้านการบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

๔) ด้านการพัฒนาบุคลากร

๕) ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน

๖) ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยสามารถวิเคราะห์ผลการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ได้ดังนี้

**๑. ด้านการวางแผนกำลังคน**

โรงเรียนโนนเทพ ดำเนินการสำรวจข้อมูลอัตรากำลังครูในสถานศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๖ เพื่อ ใช้ในการวางแผนอัตรากำลังครูในสถานศึกษา และการดำเนินการดังกล่าว ได้รับความร่วมมือจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการจัดทำข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อเป็นฐานในการบริหารอัตรากำลังครูของโรงเรียน โดยยึดกรอบแนวทางการบริหารงานบุคคล ที่ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

**จุดเด่น**

1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดเก็บข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนอัตรากำลังคน

2. ข้อมูลที่ได้รับจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทุกด้านที่สำรวจ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารอัตรากำลังคน

**จุดควรพัฒนา**

เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ใช้มาเป็นระยะเวลานานแล้ว

**ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน**

๑. กำหนดจำนวนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานที่แท้จริง

๒. นำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษา ได้ตรงกับกลุ่มสาระที่ต้องการ

๓. นำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๔. ฝ่ายผลิตข้าราชการครู สามารถนำไปวางแผนการผลิตข้าราชการครู ให้สอดคล้องกับความต้องการใช้อัตรากำลังคนในสถานศึกษา

**สรุปข้อมูล สถิติ**

๑. งานปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

- ปรับปรุงตำแหน่งจากครูผู้ช่วยเป็นครู จำนวน - อัตรา
- ปรับปรุงตำแหน่งจากครูเป็นครูชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ปรับปรุงตำแหน่งจากครูชำนาญการเป็นครูชำนาญการพิเศษ จำนวน - อัตรา

**๒. งานเกลี่ยอัตรากำลัง**

-

**ปัญหา อุปสรรค**

-

**ข้อเสนอแนะ**

๑. โรงเรียนต้องมีข้อมูลอัตรากำลังที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการวางแผนอัตรากำลังคน

๒. เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาใช้ มาเป็นระยะเวลานานแล้ว เห็นควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพความเปลี่ยนแปลง และความจำเป็นในปัจจุบัน

**๒. ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงเรียน**

โรงเรียนโนนเทพสามารถดำเนินการสรรหา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคคลทั่วไป ได้ครบถ้วนทุกตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามหลักธรรมาภิบาล ตรวจสอบได้ เป็นที่ยอมรับ ปราศจากข้อร้องเรียนใดๆโรงเรียนโนนเทพมีการดำเนินการสรรหาบุคลากร ในรูปแบบคณะกรรมการที่ต้องดำเนินการร่วมกันในทุกขั้นตอน ส่งผลให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ผลการคัดเลือกเป็นที่ยอมรับ ปราศจากข้อร้องเรียนใดๆ ซึ่งเป็นไปตามประกาศนโยบาย การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน

**จุดควรพัฒนา**

**-**

**ผลสัมฤทธิ์การดำเนินการ**

ได้บุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามเป้าหมายในการดำเนินการสรรหา

**๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร**

โรงเรียนโนนเทพ ได้ดำเนินการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ สมรรถะ มีความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความประพฤติที่ดี ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในการจัดทำกิจกรรม โครงการพัฒนาต่างๆ ได้ดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน ยึดระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ โดยให้การส่งเสริมสนับสนุน ในการดำเนินการทุกด้าน

**ผลสัมฤทธิ์การดำเนินการ**

ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาศักยภาพ และสมรรถนะที่จำเป็นตามมาตรฐานตำแหน่ง มีความรู้ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ มีระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม

**ปัญหา อุปสรรค**

๑. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอ

๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีภาระงานมาก ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาพัฒนาข้อเสนอแนะส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้อบรมและพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย

**๔. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

โรงเรียนโนนเทพ ได้ดำเนินการสรรหาบุคคลทั่วไป เป็นครูอัตราจ้างและลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบ หลักกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามแนวทางการสรรหาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดถือหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส ถูกต้อง ภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ดังนี้

**จุดเด่น**

โรงเรียนโนนเทพ ได้ดำเนินการสรรหาโดยเรียกตัวผู้ที่ได้รับการสอบผ่านไว้ตามลำดับอย่างเคร่งครัด มีขั้นตอนที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้

**จุดควรพัฒนา**

-

**ปัญหา อุปสรรค**

-

**ข้อเสนอแนะ**

ใช้ช่องทางการติดต่อผู้ที่จะเรียกตัวมาปฏิบัติหน้าที่ ในหลายช่องทาง ทั้งทางโทรศัพท์ และทางไลน์

**๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

โรงเรียนโนนเทพ ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ทุกประเภทและระดับ โดยยึดหลักการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยการนำผลการประเมินเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ การพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น โดยโรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) ของปีถัดไป และครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) ของปีเดียวกัน ซึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีการชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินในแต่ละรอบการประเมิน ทั้งนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และโรงเรียนได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อดำเนินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

**จุดเด่น**

ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญในด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งผลทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมีความรับผิดชอบอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานดีขึ้น

**จุดควรพัฒนา**

-

**ผลสัมฤทธิ์การดำเนินการ**

เป็นไปตามเป้าหมายและเป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทุกขั้นตอน

**สรุปสถิติ ข้อมูล**

๑. ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) จำนวน ๑๓ ราย

๒. ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค(๒) ได้พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) จำนวน ๐ ราย

๓. ลูกจ้างประจำได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำและค่าตอบแทนพิเศษจำนวน ๑ ราย

๔. พนักงานราชการได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวน ๑ ราย

**ปัญหา อุปสรรค**

-

**ข้อเสนอแนะ**

-

**๖. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ**

โรงเรียนโนนเทพ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ทุ่มเท เสียสละในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และผลจากความมุ่งมั่นดังกล่าวทำให้ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา นำประสบการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ เชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านจัดการเรียนการสอน จัดทำเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอปรับปรุง กำหนดตำแหน่ง เพื่อให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ทุกขั้นตอน และเป็นไปตามหลักกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

**จุดเด่น**

โรงเรียนโนนเทพ มีการกำหนดปฏิทินมีการเผยแพร่ สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีหรือเลื่อนวิทยฐานะ มีการดำเนินงาน อย่างถูกต้องทุกกระบวนการ ทุกขั้นตอน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดผลสัมฤทธิ์การดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมาย

**ปัญหา อุปสรรค**

ผู้ขอรับการประเมินผลงานทางวิชาการยังขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ และในการจัดทำ และการรวบรวมผลงานทางวิชาการ

**ข้อเสนอแนะ**

จัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่จะขอรับการประเมินผลงาน ในด้านความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการ ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ เพื่อให้จัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ ส่งผลต่อผู้เรียนให้มากที่สุด

**ประกาศโรงเรียนโนนเทพ**

**เรื่อง การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

---

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนโนนเทพ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนโนนเทพ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ

- รายงานข้อมูลบุคลากรและอัตรากำลังต่อผู้บริหารและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์เป็นประจำทุกปี เพื่อใช้ในการพิจารณาดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบ ในส่วนราชการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน

๓. การรับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติดป้ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน

- ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามระเบียบ วิธีการ และกฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

๔. การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากร ทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดโดยยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

๕. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

- จัดให้มีแผน/โครงการพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนา ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. การพัฒนาครูและบุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท

- การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม สะอาด มีบรรยากาศดี

- จัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

- ส่งเสริมสวัสดิการด้านต่าง ๆ แก่บุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี จัดให้มีสวัสดิการ ที่เหมาะสม

๗. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์แห่งการเรียนรู้และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา

๘. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา

๙. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

- บุคลากรมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริงทุกภาคเรียน

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและก.ค.ศ. กำหนด

๑๐. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑๑. การเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบได้

๑๒. การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

- ด้านการสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากรโรงเรียนได้มีการสร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรและ ครอบครัวในโอกาสต่าง ๆ เช่น สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เลื่อนขั้น วันเกิด เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับวิทยฐานะสูงขึ้น เจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ ฌาปนกิจสงเคราะห์ครูและบุคลากร โครงการศึกษาต่อ นโยบายการบริการ และสิทธิประโยชน์ดังกล่าวได้มีการออกแบบให้เหมาะสมตามความต้องการของ ผู้ปฏิบัติงานที่หลากหลาย และเหมาะสมกับความแตกต่างของกลุ่มและประเภทของผู้ปฏิบัติงาน โดยโรงเรียน ถือว่าบุคลากรทุกคนเปรียบเสมือนสมาชิกของครอบครัว ทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายให้เหมาะสมกับ ตำแหน่ง และได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเจษฎา สทุมรัมย์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนเทพ

**รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**โรงเรียนโนนเทพ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖**

จากนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนโนนเทพได้มีการดำเนินการ ตามนโยบาย และมีผลการดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

**วัตถุประสงค์**

เพื่อจัดระบบรายงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๖ ของโรงเรียนโนนเทพ และให้เห็นภาพรวมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโนนเทพ โดยงานบริหารงานบุคคล

**ขอบเขต**

การรายงานนี้เป็นรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนโนนเทพ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

หัวข้อการรายงาน

๑. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนโนนเทพ

๒. ปริมาณของงานบริหารบุคคล

๓. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕. ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รายละเอียดการรายงาน ดังนี้

## ๑. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน (School Info)

ชื่อโรงเรียน : โรงเรียนโนนเทพ

ที่อยู่ : เลขที่ - หมู่ที่ ๒ บ้านหนองเทพ ตำบลโนนเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๑๓๐

สังกัด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โทรศัพท์: ๐๘๗๘๗๘๔๘๗๘ อีเมล : nonthepschool๒๐๒๑@gmail.com เปิดสอนระดับชั้น : มัธยมศึกษาปีที่ ๑ - มัธยมศึกษาปีที่ ๖

**จำนวนครูและบุคลากรโรงเรียนโนนเทพ**

| บุคลากร | ผู้บริหาร | ข้าราชการครู | พนักงานราชการ | ครูอัตราจ้าง | นักการภารโรง | ลูกจ้างชั่วคราว | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| จำนวน | ๒ | ๑๕ | ๒ | ๑ | ๑ | ๑ | ๒๒ |

## ๒. ปริมาณของงานบริหารบุคคล

ปริมาณของงานบริหารบุคคล ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ดำเนินงานตามนโยบายการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนโนนเทพส่งผลให้มีปริมาณงาน ดังนี้

๑) จัดทำแผนอัตรากำลังคน โรงเรียนจัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอ ต่อการจัดการเรียนการสอนและตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อภารกิจ ของ

สถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงรวมทั้งแผนการปฏิรูปประยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ซึ่งทางโรงเรียนโนนเทพมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน ๒๒ คน

๒) การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ โรงเรียนได้มีการกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบ ในส่วนราชการของสถานศึกษาตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

๓) การรับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา โรงเรียนได้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์ มีการประชาสัมพันธ์ในการรับสมัครและสรรหาบุคลากรที่ชัดเจนในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โรงเรียนโนนเทพมีข้าราชการครูอยู่ในระดับพอดีเกณฑ์ มีอัตราเพียงพอกับกับการวางแผนกำลังคนครบตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔) การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากร โรงเรียนได้จัดทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และเปิดโอกาสให้บุคลากรของโรงเรียนย้ายกลับภูมิลำเนา ตามความสมัครใจ

๕) จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน โรงเรียนได้จัดทำแผนพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยจัดทำโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพ การจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามแผนที่ได้จัดทำไว้

๖) การพัฒนาครูและบุคลากร โรงเรียนได้มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ ในหลักสูตรตามสายงาน มุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเอง เป็นรายบุคคล (Individual Development Plan : ID Plan) ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรม การประชุม เชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานในโรงเรียนต้นแบบในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางาน และจัดให้มีการ ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๗) การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์แห่งการเรียนรู้และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา โรงเรียนมีการส่งเสริมพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร และด้านผู้เรียน ซึ่งได้รับการสนับสนุนและได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนรวมทั้งชุมชนทั้งในและนอกเขตบริการ

๘) การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการ จัดการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ทั้งในสถานศึกษาและโดยรอบ บริเวณสถานศึกษา จัดห้องพักครูสำหรับบุคลากร มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น มีห้องประชุม เพื่อรับแขกผู้มาติดต่อราชการ มีน้ำดื่มและกาแฟไว้คอยบริการผู้มาติดต่อราชการ

๙) การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ โรงเรียนได้มีการควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามปฏิทิน/ระยะเวลาที่กำหนด มีการประกาศผล แจ้งผลรายบุคคลโดยดำเนินการตามระเบียบกฎหมายทุกขั้นตอน

๑๐) การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด โรงเรียนได้มีการควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๑๑) การเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถตรวจสอบ ได้ โรงเรียนได้ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง โดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากร ในสังกัด สร้างความเข้าใจกับทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาค และเที่ยงธรรม มีความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ มีความโปร่งใส และปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

๑๒. การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ โรงเรียนโนนเทพยังได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ความสำคัญกับบุคลากรและครอบครัว ของบุคลากรในสังกัดทุกคน เช่น การร่วมแสดงความยินดีเนื่องในโอกาสต่าง ๆ เช่น สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เลื่อนขั้น วันเกิด เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับวิทยฐานะสูงขึ้น การคลอดบุตร ขึ้นบ้านใหม่ หรืองานมงคลต่าง ๆ ตลอดจนการไปให้กำลังใจ บุคลากรในกรณีที่มีญาติหรือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต โดยโรงเรียนถือว่าบุคลากรทุกคนเปรียบเสมือนสมาชิกของครอบครัว ทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายให้เหมาะสมกับ ตำแหน่ง และได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน

**๓. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา**

**เป้าหมายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

๑) เพื่อกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ก.ค.ศและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๒) ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

๓) มีข้อมูลสารสนเทศของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบัน

๔) มีการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ความสำเร็จในงานบริหารบุคคลของโรงเรียนแกศึกษาพัฒนา ประจำปี ๒๕๖๖ มีดังนี้

๔.๑) โรงเรียนโนนเทพมีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานกำหนด

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

๔.๓) โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap)

๔.๔) บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

**๔. ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา**

| ชื่อโครงการ/ กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณที่ได้รับ จัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | ข้อมูลอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่ง | จำนวน ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมหรือพัฒนา | ปัญหาอุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑. โครงการพัฒนาบุคลากร<br>๑.๑ กิจกรรมประชุม/อบรม/สัมมนา/ไปราชการ<br>๑.๒ กิจกรรมศึกษาดูงาน | บุคลากรโรงเรียนโนนเทพ ร้อยละ 90 มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้นจากการได้ศึกษาดูงาน เกิดความคิดริเริ่ม เกิดการพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ที่ได้พบรู้จักการจัดเทคนิคสมัยใหม่จากหน่วยงานอื่นที่ได้ไปศึกษาดูงานนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่ได้ศึกษามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งเสริมสร้างความความสัมพันธ์ อันดีในหมู่คณะ และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเครือข่ายที่ได้ไปศึกษาดูงาน | ๓๐,๐๐๐ | ๒ วัน<br>๒๘-๒๙ มี.ค.<br>๒๕๖๗ | ผอ.รร. จำนวน ๑ คน รอง ผอ.รร. จำนวน ๑ คน ครูและบุคลากร จำนวน ๑๙ คน รวม ๒๑ คน | ๒๑ คน | งบประมาณไม่เพียงพอ | ควรเพิ่มงบประมาณในการจัดอบรมและจัดหาแหล่งงบประมาณให้เพียงพอ |

**๕. สรุปผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา**

**โครงการ/กิจกรรม** : พัฒนาบุคลากร

**วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีศักยภาพ เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดการพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ที่ได้ศึกษาดูงาน

๒. เพื่อให้บุคลากร ได้ศึกษาเรียนรู้แนวคิด ทฤษฎี การจัดเทคนิคสมัยใหม่จากหน่วยงานอื่นที่ได้ไปศึกษาดูงานแล้วนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

๓. เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของหน่วยงานอื่นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน

๔. เพื่อเสริมสร้างความความสัมพันธ์ อันดีในหมู่คณะและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเครือข่ายที่ได้ไปศึกษาดูงาน

**เป้าหมายของโครงการ**

**ด้านปริมาณ**ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน ๒๒ คน

**ด้านคุณภาพ** บุคลากรโรงเรียนโนนเทพ ร้อยละ ๙๐ มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้นจากการได้ศึกษาดูงาน เกิดความคิดริเริ่ม เกิดการพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ที่ได้พบรู้จักการจัดเทคนิคสมัยใหม่จากหน่วยงานอื่นที่ได้ไปศึกษาดูงานนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่ได้ศึกษามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งเสริมสร้างความความสัมพันธ์ อันดีในหมู่คณะ และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเครือข่ายที่ได้ไปศึกษาดูงาน

**งบประมาณและรายละเอียดการใช้งบประมาณ**

งบประมาณจำนวน 36,772 บาท งบประมาณที่ใช้ 46,080 บาท

**ผลการดำเนินงาน**

1. ครูและบุคลากรในโรงเรียนโนนเทพพัฒนาตนเองในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2. ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างวิทยาการหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ จากสถานที่ไปศึกษาดูงาน แล้วสามารถนำกลับมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนได้

3. เสริมสร้างความความสัมพันธ์ อันดีในหมู่คณะ และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเครือข่ายที่ได้ไปศึกษาดูงาน

รูปภาพการเข้าอบรมศึกษาดูงานของบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการอบรมพัฒนางาน

สมเด็จพระเจ้าตากสิน มหาราช (พลอยแดง)