



โรงเรียนปทุมศึกษาลัย

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

โดย

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงเรียนปทุมศึกษาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ นี้ได้รับการจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน

แผนการนี้ได้ถูกพัฒนาขึ้นภายใต้การพิจารณาถึงความต้องการและศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่รวมถึงการวิเคราะห์ภาวะความต้องการของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาการสอน การบริหารจัดการ และการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรมีความพร้อมในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

หวังว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ นี้ จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการบริหารงานของโรงเรียน เพื่อสร้างสรรค์บรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีและส่งเสริมศักยภาพของนักเรียนทุกคนให้เจริญเติบโตอย่างเต็มที่ กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนปทุมศึกษาลัย สพม.ชัยภูมิ

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. ประวัติความเป็นมา
๒. โครงสร้างการบริหาร
๓. วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์
๔. วัฒนธรรมองค์กร
๕. สารสนเทศด้านบุคลากร

ส่วนที่ ๒ นโยบายการพัฒนาบุคลากร

๑. นโยบายและการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร
๒. แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๓ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. แผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคคล
๒. แผนพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. ประวัติความเป็นมา

โรงเรียนปู้ต้งศึกษาลี้เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งที่ ๔ ของอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ ตั้งอยู่ เลขที่ ๘๑ หมู่ ๕ ถนนชัยภูมิ - แก้งคร้อ ตำบลช่องสามหมอ อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ เป็นโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศจัดตั้งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำ ตำบลและเปิดทำการสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๓๖ โดยใช้อาคารเรียนโรงเรียนบ้านช่องสามหมอ เป็นสถานที่เรียน โดย นายสุเทพ วรพล เป็นผู้บริหาร และ นายจเร หงษ์ชัยภูมิ เป็น ผู้ประสานงาน

ปี ๒๕๓๗ ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ช่วยอธิบดีกรมตำรวจ พล.ต.ท.ชาติชาย ฉายอรุณ และ นายเฉลิม จันทรแสง ร่วมกับสภาตำบลช่องสามหมอ ได้รับการจัดสรรที่ดินจำนวน ๕๐ ไร่สร้างอาคารเรียนชั่วคราว โดย มีนายวสันต์อาจมกล เป็นผู้บริหาร และมอบหมายให้ นายจเร หงษ์ชัยภูมิเป็นผู้ประสานงาน

ปี ๒๕๓๘ - ๒๕๓๙ นายจเร หงษ์ชัยภูมิได้รับแรงศรัทธาจากผู้ปกครองนักเรียนและกำนันตำบลช่องสาม หมอ คือ นายสำรอง หงษ์เงิน

ระหว่างปี๒๕๓๙-๒๕๔๐ กรมสามัญศึกษาได้ประกาศจัดตั้งโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สังกัดกองการ-มัธยมศึกษาขึ้น และโรงเรียนปู้ต้งศึกษาลี้เป็นหนึ่งในโรงเรียนที่ได้รับการจัดตั้งโดยมี นายดุสิต ดลประสิทธิ์ เป็นผู้บริหาร ได้ มอบหมายให้นายจเร หงษ์ชัยภูมิ เป็นผู้ดูแลสาขา อนึ่งในวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๐ กรมสามัญศึกษาได้มีคำสั่ง ที่ ๒๙๖๓/๒๕๔๐ แต่งตั้งให้ นายจเร หงษ์ชัยภูมิ เป็นครูใหญ่

ปี ๒๕๔๑-๒๕๔๔ โดยการนำของ นายจเร หงษ์ชัยภูมิ ได้ดำเนินการจัดการศึกษาตามนโยบาย กรมสามัญศึกษาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. ๒๕๔๒ และการปฏิรูปการศึกษาพร้อมรับการประเมินภายในและภายนอก สถานศึกษา

ในปี ๒๕๔๗ อนึ่งในวันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๒ กรมสามัญศึกษาได้มีคำสั่ง ที่๑๕๑๗/๒๕๔๒ แต่งตั้งให้ นาย จเร หงษ์ชัยภูมิเป็นอาจารย์ใหญ่โรงเรียนปู้ต้งศึกษาลี้ ปี๒๕๔๕-๒๕๕๐ โดยการนำของ นายจเร หงษ์ชัยภูมิได้พัฒนาการบริหารงานโรงเรียนปู้ต้งศึกษาลี้ให้อยู่ ในเกณฑ์คุณภาพ และในวันที่๑๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๔๕ ได้รับการประเมินสถานศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพ ให้ได้รับการ ปรับปรุงกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูพ.ศ.๒๕๒๓ มาตรา ๓๔ และในวันที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๔๕ กรมสามัญศึกษาได้มีคำสั่ง ที่ ๘๗๗/๒๕๔๕ แต่งตั้งให้ นายจเร หงษ์ชัยภูมิเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนปู้ต้งศึกษาลี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๔ จนถึงวันที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๐

ปี๒๕๕๐-๒๕๕๘ โดยการนำของ นายสนองชัย สุขวัฒนวรังกุล ได้พัฒนาการบริหารงานโรงเรียนอย่างมี คุณภาพภายใต้แนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกรอบที่ ๑ เมื่อปีการศึกษา ๒๕๕๓ รอบที่ ๒ เมื่อปีการศึกษา ๒๕๕๕ และรอบที่ ๓ เมื่อปีการศึกษา ๒๕๕๗ รวมทั้งได้รับการประเมิน เป็นสถานศึกษาพอเพียง เมื่อปีการศึกษา ๒๕๕๖

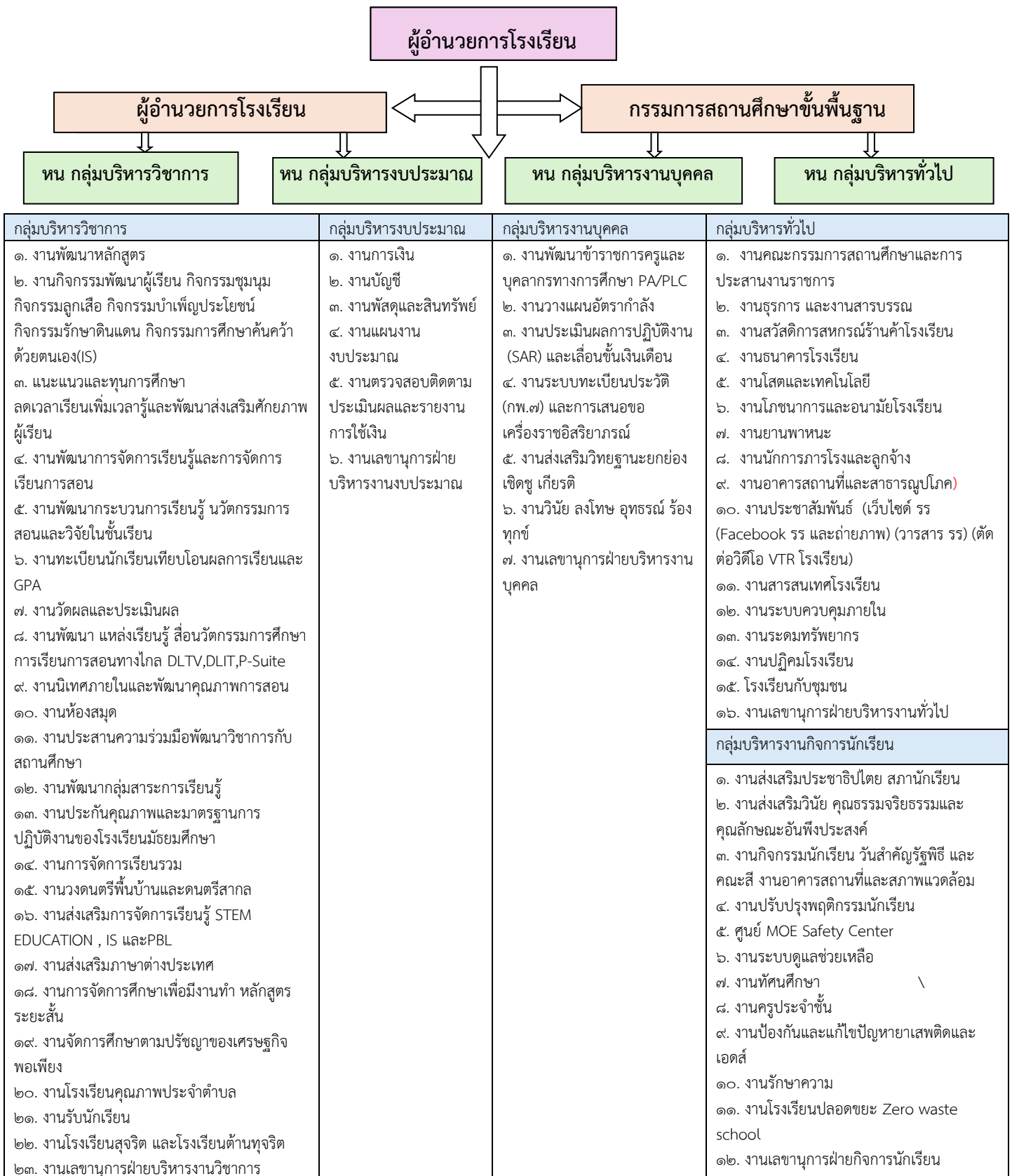
ปี๒๕๕๘ - ๒๕๖๓ โดยการนำของ นายวีระศักดิ์ พลมณี ได้พัฒนาการบริหารงานโรงเรียนอย่างมีคุณภาพ ตามแผนและนโยบายพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และได้รับการประเมินเป็นโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ระดับสองดาว เมื่อปีการศึกษา ๒๕๖๐ สถานศึกษาสีขาวปลอดยาเสพติดและอบายมุข ระดับเงิน เมื่อปีการศึกษา ๒๕๖๐ ระดับทอง เมื่อปีการศึกษา ๒๕๖๒ และได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เมื่อปีการศึกษา ๒๕๖๑

ปี๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ โดยการนำของ นางสุภาวดี พงษ์อุทธา ครูชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน ได้ขับเคลื่อนการบริหารงานโรงเรียนอย่างมีคุณภาพภายใต้แนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ปี๒๕๖๕ โดยการนำของ นายเกรียงไกร จ้านงชอบ ได้พัฒนาการบริหารงานโรงเรียนอย่างมีคุณภาพ ภายใต้แนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามแผนและนโยบายพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

๒๕๖๕ - ปัจจุบัน โดยการนำของ นางศศิธร รักษาชนม์ ได้พัฒนาการบริหารงานโรงเรียนอย่างมีคุณภาพ ภายใต้แนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามแผนและนโยบายพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

๑. โครงสร้างการบริหารงาน



สังกัด	จำนวนบุคลากร		
	ชาย	หญิง	รวม
ฝ่ายบริหาร	๑	๑	๒
ภาษาไทย	๑	-	๑
คณิตศาสตร์	-	๒	๒
วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	๒	๔	๖
สังคมศึกษา	-	๒	๒
สุขศึกษาและพลศึกษา	๒	-	๒
ศิลปะ	๒	-	๒
คอมพิวเตอร์	๑	๑	๒
การทำงานอาชีพและ แนวแนว	๑	-	๑
ภาษาต่างประเทศ	-	๒	๒
รวม	๘	๑๒	๒๒
ผู้บริหาร	๑	๑	๒
ข้าราชการครู	๔	๕	๑๐
พนักงานราชการ ๑	๑	๔	๖
ครูอัตราจ้าง	๑	๒	๓
ครูธุรการ	-	๑	๑
พี่เลี้ยงเด็กพิการ	๑	-	๑
นักการภารโรง	๑	-	๑
แม่บ้าน	-	๑	
รวม	๑๐	๑๔	๒๔

ส่วนที่ ๑

นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ประกาศโรงเรียนปทุมคงคาวิทยาลัย

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนปทุมคงคาวิทยาลัย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนปทุมคงคาวิทยาลัยกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงาน และกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา และให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ
๒. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกำหนดหน้าที่ตามความรู้ความสามารถในส่วนของส่วนราชการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา
๓. การสรรหาบุคลากรปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา มีการจัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติดป้ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน
๔. การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากร ให้ปฏิบัติตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
๕. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
๖. การพัฒนาครูและบุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงาน ได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐาน และแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถทักษะ และ สมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท
๗. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
๘. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา
๙. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด
๑๐. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด
๑๑. การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถตรวจสอบได้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นางศศิธร รักษาชนม์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนปู้ดวังศึกษาลัย

แนวทางในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาและฝึกอบรม (Training Road Map)

๑) สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน โดยอ้างอิงข้อมูลจาก แผน ยุทธศาสตร์ของโรงเรียน, วัฒนธรรมองค์กร, เกณฑ์มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ, แบบสอบถาม, แบบสัมภาษณ์ และ แบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม (Training Road Map) เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรทุกกลุ่ม

๓) เสนอแผนพัฒนาบุคลากรให้กับคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเห็นชอบ

๔) เสนอขออนุมัติโครงการฝึกอบรม สัมมนา

๕) ประชาสัมพันธ์และจัดโครงการฝึกอบรม สัมมนา

๖) สรุปและรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

๗) ติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม

๘) ทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร

๒.๒ กรอบในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรมีความชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนจึงกำหนด กรอบในการพัฒนาดังนี้ การพัฒนาบุคลากรในสายงานการสอนและสายสนับสนุน

๑. สมรรถนะความรู้ด้านวิชาเอก / ภาระงานประจำ

๒. การใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยจัดการเรียนรู้/การให้บริการ

๓. การวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนรู้/การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานเพื่อการวางแผน พัฒนางาน

๔. จิตวิทยาและการให้คำปรึกษา/จิตวิทยาการให้บริการ

๕. ด้านการสื่อสารและภาษาต่างประเทศ

๖. การเลื่อนวิทยฐานะและการพัฒนาวิชาชีพ

๗. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน/เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน

๘. ส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรมพัฒนาตนเองในกรอบที่กำหนด ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว

การพัฒนาด้านงานรอง การพัฒนาด้านสุขภาวะอนามัยและทัศนคติในการทำงาน

๑. ดูแลรักษาสุขภาพกายและใจ

๒. ทัศนคติและจริยธรรมที่ดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร

๓. ทักษะการสื่อสารภายในองค์กรอย่างสร้างสรรค์

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ แผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคคล

หลักการและเหตุผล

ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน การพัฒนาบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากบุคลากรทั้งในสายงานการสอนและสายสนับสนุนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในการสร้างสรรค์และดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เพียงพอจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียนสำหรับสายงานการสอน การพัฒนาทักษะการสอนและการเรียนรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้ครูสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงทาง การศึกษาและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมจะช่วยให้ นักเรียน สามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพใน ส่วนของสายงานสนับสนุนการมีบุคลากรที่มีความสามารถและมีความรู้เฉพาะ ทางจะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานภายในโรงเรียนให้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้การจัด การศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา บุคคลสำหรับสายงานการสอนและสายสนับสนุนภายในโรงเรียน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความมั่นใจว่า บุคลากรจะได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และสามารถ สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลสำหรับสายงานการสอนและสายสนับสนุนภายในโรงเรียน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความมั่นใจว่า บุคลากรจะได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และสามารถ สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑. การพัฒนาบุคลากรในสายงานการสอน

- การเสริมสร้างทักษะการสอน: จัดการอบรมและพัฒนาทักษะการสอนให้ทันสมัยและตรงกับความต้องการของนักเรียน เช่น การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อการสอน และการประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ ๆ ในการเรียนการสอน
- การพัฒนาองค์ความรู้: ส่งเสริมครูให้เข้าร่วมการประชุม สัมมนา และการฝึกอบรมทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่ทันสมัยในสาขาวิชาที่ตนสอน
- การประเมินผลและปรับปรุงการสอน: สร้างกระบวนการประเมินผลการสอนและการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 - การพัฒนาแนวทางการสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียน: ฝึกอบรมครูในด้านการแนะแนว การให้คำปรึกษา และการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น

๒. การพัฒนาบุคลากรในสายงานสนับสนุน

- การพัฒนาทักษะเฉพาะทาง: จัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นในงานสายสนับสนุน เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูล การบริหารจัดการสำนักงาน หรือการให้บริการต่าง ๆ ภายในโรงเรียน
- การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการ: ให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารจัดการ การวางแผน และการพัฒนาทรัพยากรภายในองค์กร
 - การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและนโยบาย: จัดการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

- การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม: สร้างโครงการหรือกิจกรรมที่เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม และสร้างความสัมพันธ์อันดีในที่ทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน

๓. กลยุทธ์ทั่วไปในการพัฒนาบุคลากร

- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี: ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองในองค์กรให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานประจำวัน (รักห้องเรียน มุ่งมั่นในการทำงาน)
- การพัฒนาภาวะผู้นำ: ฝึกอบรมด้านภาวะผู้นำให้กับบุคลากรทั้งในสายการสอนและสายสนับสนุน เพื่อให้มีความสามารถในการนำทีมและจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การสร้างโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ: วางแผนการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการเติบโตในสายอาชีพ และสร้างโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือการรับหน้าที่ใหม่ที่ทำท้าทายมากขึ้น

๓.๒ แผนพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสายวิชาการและสายสนับสนุนถือเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้าง คุณภาพของการศึกษาในโรงเรียน การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความ เข้มแข็งให้กับองค์กรการศึกษา โดยเฉพาะในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น สำหรับบุคลากรสายวิชาการ ครูผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความรู้และพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ การพัฒนา ทักษะการสอน และการอัปเดตความรู้ให้ทันสมัยตามการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตรและวิธีการเรียนการสอนที่ เหมาะสมกับยุคสมัย เป็นการยกระดับการศึกษาและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ในส่วนของ บุคลากรสายสนับสนุน การมี ทักษะและความรู้ที่ทันสมัยสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการ ดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการด้านการเงิน การบริหารงานทั่วไป หรือการดูแลโครงสร้างพื้นฐานด้านต่าง ๆ ซึ่งการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรสายสนับสนุนจะช่วยสร้างความเข้มแข็งและ เสริมสร้างการทำงานร่วมกันในองค์กร ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในสายวิชาการและสาย สนับสนุน จึงเป็นการลงทุนที่มีความคุ้มค่าและ มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้กับ การบริหารจัดการภายในโรงเรียน อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริม ให้บุคลากรทุกคนมีความพร้อมในการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน ปุ่ด้วงศึกษาลัยดังนี้

แผนการดำเนินโครงการกลุ่มบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ งบประมาณกลุ่มบริหารงาน
บุคคล จำนวนทั้งสิ้น ๖๔,๐๐๐ บาท

๖.รายละเอียดการใช้งบประมาณ จำนวน.....๖๔,๐๐๐.....บาท

ที่	กิจกรรมในการใช้ งบประมาณ	เงินงบประมาณ					ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		ตอบ แทน	ใช้สอย	วัสดุ	อื่นๆ	รวม		
๑	กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะครู			๐		๐		นางสาวพอหทัย
	๑.๑.กิจกรรมประชุมอบรมครู			๖๐,๐๐๐		๖๐,๐๐๐		นางสาวพอหทัย
	๑.๑.กิจกรรมประชุมอบรม ผู้บริหาร			๐		๐		นางสาวพอหทัย
๒	กิจกรรมส่งเสริมขวัญกำลังใจ ครูและบุคลากร			๒,๙๐๐		๒,๙๐๐		นางสาวพอหทัย
	- กิจกรรมครูดีเด่น			๕๐๐		๕๐๐		นางสาวพอหทัย
	-แสดงความยินดีกับสมาชิก ใหม่			๐		๐		นางสาวพอหทัย
	-เยี่ยมบุคลากร / ญาติ บุคลากร ที่เจ็บป่วย			๐		๐		นางสาวพอหทัย
	-งานศพบิดา,มารดา ครู / สมาคมผู้ปกครอง/ศิษย์เก่า			๐		๐		นางสาวพอหทัย
๓	ส่งเสริมวิทยฐานะ ประเมิน การปฏิบัติงาน วPA และ เลื่อนเงินเดือน			๑,๐๐๐		๑,๐๐๐		นางสาวพอหทัย
	- จัดทำรูปเล่ม			๐		๐		นางสาวพอหทัย
๔.	กิจกรรมอบรมสัมมนาศึกษา งานของครูและบุคลากร ทางการศึกษางาน			๑๔,๐๐๐		๑๔,๐๐๐		นางสุภาวดี
	-ค่าที่พัก							
๕	กิจกรรมวันสำคัญ /วันรัฐ พิธี			๑,๐๐๐		๑,๐๐๐		พฤตจิกายน ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
	รวม			๗๘,๙๐๐		๗๘,๐๐๐		

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘



โรงเรียนปทุมศึกษา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

โดย

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนปทุมศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

ที่ วันที่ ๓๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปทุมศึกษาลัย

ตามที่โรงเรียนปทุมศึกษาลัย ได้มีประกาศเรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี ๒๕๖๘ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มบริหารงานบุคคล จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ รายละเอียดตาม เอกสารแนบท้ายบันทึกนี้ จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสุภาวดี พงษ์อุดทา)
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

(นายสุปัญญา หมอดู)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนปทุมศึกษาลัย

เสนอผู้อำนวยการโรงเรียน

(/) ทราบ

() อนุมัติ

(นางศศิธร รักษาชนม์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนปทุมศึกษาลัย

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของโรงเรียนโรงเรียนปู้ด่วงศึกษาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗ จากนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนปู้ด่วงศึกษาลัย เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ โรงเรียนปู้ด่วงศึกษาลัย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงได้มีการกำกับติดตาม นโยบาย และมีผลการดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

ด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลื่อนเงินเดือน

๑. การวางแผนกำลังคน

วางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการวิชาเอกของ สถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งทางโรงเรียนปู้ด่วงศึกษาลัยมีข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษา จำนวน ๒3 คน

๒. การสรรหา

ในปี พ.ศ. ๒๕๖8 โรงเรียนปู้ด่วงศึกษาลัยมีข้าราชการครูอยู่ในระดับพอดีเกณฑ์ มีอัตราเพียงพอกับการ วางแผนกำลังคนครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓. การเลื่อนเงินเดือน

โรงเรียนโรงเรียนปู้ด่วงศึกษาลัย ได้ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู ปีละ ๒ ครั้ง และดำเนินการเลื่อนเงิน ค่าตอบแทนพนักงานราชการปีละ ๑ ครั้ง ตามผลการประเมินประสิทธิภาพ การปฏิบัติหน้าที่ราชการของครูและบุคลากร ทางการศึกษา มีการประกาศผล แจ้งผลรายบุคคล โดยดำเนินการตามระเบียบกฎหมายทุกขั้นตอน

ด้านที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร

๑. ครูที่เข้ารับการพัฒนาทางวิชาการมากกว่า ๒๐ ชั่วโมงต่อปี พบว่าในปี พ.ศ. ๒๕๖8 ร้อยละของครูที่เข้า รับการอบรม และพัฒนาทางวิชาการมีค่าเท่ากับ ๙๐ แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

ด้านที่ ๓ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านการสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากรโรงเรียนได้มีการสร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากร และ ครอบครัวในโอกาสต่าง ๆ เช่น สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เลื่อนขั้น วันเกิด เกษียณอายุราชการ เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับ วิทยฐานะสูงขึ้น เจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ ฌาปนกิจสงเคราะห์ครูและบุคลากรโครงการศึกษาต่อ นโยบาย การบริการ และ สิทธิประโยชน์ดังกล่าวได้มีการออกแบบให้เหมาะสมตามความ

ต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่หลากหลาย และเหมาะสมกับความ แตกต่างของกลุ่มและประเภทของ ผู้ปฏิบัติงาน โดยโรงเรียนถือว่าบุคลากรทุกคนเปรียบเสมือนสมาชิกของครอบครัว ทุกคนต้อง ปฏิบัติหน้าที่ ตามนโยบายให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน

ด้านที่ ๔ การดำเนินการทางวินัย

พบว่า ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ โรงเรียนโรงเรียนปุดังศึกษาลัย ไม่ได้รับเรื่องร้องเรียน ไม่มีการลงโทษ หรือดำเนินการทาง วินัยต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี



(นางศศิธร รักษาชนม์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนปุดังศึกษาลัย

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนปทุมศึกษาลัย

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๖- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๘๐) โรงเรียนปทุมศึกษาลัย จึงกำหนดหลักเกณฑ์และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารดังนี้

๑.ด้านการบริหารอัตรากำลัง สรรหา และคัดเลือกบุคลากร

แนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและพอเพียงตามแนวทางและหลักเกณฑ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยจัดทำข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. ด้านการสรรหา การคัดเลือกและการส่งจ้าง ประกอบด้วย

สรรหาบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ดำเนินการประกาศรับสมัครอย่างโปร่งใส ทัวถึง ตามช่องทางประชาสัมพันธ์ทุกช่องทาง เช่น เว็บไซต์โรงเรียน ไลน์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น

การคัดเลือกและการว่าจ้าง

วิธีการคัดเลือกกำหนดขั้นตอน ดังนี้

๑. ประกาศรับสมัคร
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการ
๓. รับสมัคร
๔. ตรวจสอบคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด
๕. สอบข้อเขียน (ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ)
๖. ประเมินความเหมาะสม (สัมภาษณ์)
๗. ประกาศผลการคัดเลือก
๘. ทำสัญญาจ้าง

๓.เสริมสร้างขีดความสามารถ ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

การบริหารผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินอย่างเป็นระบบมีมาตรฐานเดียวกัน ดำเนินการปี ละ ๒ ครั้ง

ครั้งที่ ๑ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม

ครั้งที่ ๒ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอประเด็นท้าทายในการพิจารณาผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน (๔๐ คะแนน)

๔. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาและฝึกอบรมดำเนินการตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง โดย

๔.๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐาน

- ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

๔.๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ

- พัฒนาตามสมรรถนะกลุ่มงานและตำแหน่งงาน

๔.๓ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนาบุคคล

๔.๔ ประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สถานศึกษากำหนด

๔.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน

๔.๖ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม บุคลากรทางการศึกษา

๔.๗ ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

๔.๘ กิจกรรมส่งเสริมศักยภาพบุคลากร การศึกษาดูงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

๕. ด้านการรักษาไว้ สร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๕.๑ ปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน

๕.๒ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชย สร้างขวัญกำลังใจบุคลากร

๕.๓ กำหนดวัฒนธรรมองค์กร เช่น แต่งกายชุดผ้าไทยในวันศุกร์

ทั้งนี้ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเคร่งครัด



(นางศศิธร รักษาชนม์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนปู้ด้างศึกษาลัย



ประกาศโรงเรียนปทุมศึกษาลัย

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖8

จากนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนปทุมศึกษาลัย เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนปทุมศึกษาลัย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงได้มีการกำกับติดตามนโยบาย และมีผลการดำเนินงานตามนโยบายดังต่อไปนี้

ด้านที่ ๑ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

การวางแผนอัตรากำลัง

วิเคราะห์ วางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคลากรไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้และตรงตามความต้องการของวิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงรวมทั้งแผนการปฏิรูปยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๘๐) ซึ่งทางโรงเรียนปทุมศึกษาลัย มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งสิ้นจำนวน ๒๓ คน

การสรรหา

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ โรงเรียนปทุมศึกษาลัย มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับพอดีเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

การเลื่อนเงินเดือน

โรงเรียนปทุมศึกษาลัย ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยจัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการ และมีการ ประกาศผลการพิจารณารายบุคคล และดำเนินการตามระเบียบ ก.ค.ศ. และกฎหมาย อย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

ด้านที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนปทุมศึกษาลัย เข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามหลักเกณฑ์ก.ค.ศ. โดยเน้นเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูและการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน

ด้านที่ ๓ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

โรงเรียนปทุมศึกษาลัย มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรโรงเรียนในโอกาสต่างๆ เช่น การสำเร็จการศึกษา การเลื่อนวิทยฐานะ วันเกิด เจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ ฌาปนกิจสงเคราะห์แก่ครู บุคลากรทางการศึกษา รวมถึงญาติพี่น้อง โดยสิทธิประโยชน์ดังกล่าวได้มีการออกแบบให้เหมาะสมตามความต้องการ ของผู้ปฏิบัติงานที่หลากหลายและเหมาะสมกับความแตกต่างกันของกลุ่มและประเภทของผู้ปฏิบัติงาน โดยโรงเรียนถือว่าบุคลากรทุกคนเปรียบเสมือนสมาชิกของครอบครัว ทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายให้ เหมาะสมกับตำแหน่ง และได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน

ด้านที่ ๔ การดำเนินการทางวินัย

พบว่า ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ โรงเรียนปู้ด้างศึกษาลัย ไม่ได้รับเรื่องร้องเรียน หากมีการร้องเรียนหรือมีโทษทางวินัยทางโรงเรียนปู้ด้างศึกษาลัย จะดำเนินการตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘ และแก้ไขเพิ่มเติม

ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

จัดทำโครงการต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรทุกคนอย่างสม่ำเสมอ

ประกาศ ณ วันที่



(นางศศิธร รักษาชนม์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนปู้ด้างศึกษาลัย

ภาคผนวก

- รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘
- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
- สถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคลากร
- แสดงสถิติอัตรากำลัง จำนวนบุคลากร
- สถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคลากร
- แสดงสถิติอัตรากำลัง จำนวนบุคลากร

ตารางที่ ๑ แสดงรายงานผลการดำเนินโครงการกลุ่มบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวนทั้งสิ้น ๘๒,๒๐๐ บาท

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ใช้จ่าย	ใช้จ่าย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ/กิจกรรม
๑.	โครงการงานสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล - จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน - ปรับปรุงห้องสำนักงาน	๓,๓๐๐	๓,๓๐๐	๑ ธันวาคม ๒๕๖7 – ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖8
๒	โครงการงานวางแผนอัตรากำลัง สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง - จัดซื้อแฟ้มเอกสาร	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ไม่มีค่าใช้จ่าย	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖7 – ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖8
๓	โครงการงานประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือน	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ไม่มีค่าใช้จ่าย	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖7 – ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖8
๔	โครงการงาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ - วัสดุอุปกรณ์จัดเก็บข้อมูล	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ไม่มีค่าใช้จ่าย	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖7 – ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖8
๕	โครงการงานวินัยและดำเนินการทางวินัย	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ไม่มีค่าใช้จ่าย	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖7 – ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖8
๖	โครงการงานการลาทุกประเภท และ ทะเบียนประวัติ - วัสดุ อุปกรณ์จัดเก็บข้อมูล	ใช้กับโครงการงาน สำนักงานกลุ่ม บริหารงานบุคคล	โครงการงาน สำนักงานกลุ่ม บริหารงาน บุคคล	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ 7-๓๑ สิงหาคม ๒๕๖8
๗	-โครงการงานประเมินผลการดำเนินงานกลุ่มบริหารงานบุคคล	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ไม่มีค่าใช้จ่าย	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖7 – ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖8
๘	๑.กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะครู ๑.๑.กิจกรรมประชุมอบรมครู ๑.๒.กิจกรรมประชุมอบรมผู้บริหาร	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	
๙	๒.กิจกรรมส่งเสริมขวัญกำลังใจครูและบุคลากร ๒.๑ กิจกรรมครูดีเด่น ๒.๒ แสดงความยินดีกับสมาชิกใหม่ ๒.๓ เยี่ยมบุคลากร / ญาติบุคลากร ที่เจ็บป่วย ๒.๔ งานศพบิดา,มารดา ครู /	๒,๙๐๐	๒,๙๐๐	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖7 – ๓๐ กันยายน ๒๕๖8

	สมาคมผู้ปกครอง/ศิษย์เก่า			
๑๐	๓. ส่งเสริมวิทยฐานะ ประเมิน การปฏิบัติงานวPA และเลื่อน เงินเดือนโครงการงานส่งเสริม สวัสดิการ วิทย ฐานะและพัฒนา วิชาชีพ - ยกย่องเชิดชูเกียรติ - ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ - พัฒนาวิชาชีพของบุคลากร	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖7 – ๓๐ กันยายน ๒๕๖8
๑๒	๔. กิจกรรมอบรมสัมมนาศึกษาดู งานของครูและบุคลากรทางการ ศึกษางาน ๔.๑ ค่าที่พัก	๑๔,๐๐๐	๑๔,๐๐๐	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖7 – ๓๐ กันยายน ๒๕๖8
๑๓	๕. กิจกรรมวันสำคัญ /วันรัฐพิธี	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖7 – ๓๐ กันยายน ๒๕๖8

ตารางที่ ๒ แสดงสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคลากร โรงเรียนปู้ด่วงศึกษาลัย ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ การพัฒนาวิชาชีพ และสาขาวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อส่งเสริมให้ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น โดยมีการอบรมและพัฒนาบุคลากรดังต่อไปนี้

ลำดับที่	ปีการศึกษา	รายละเอียด	กิจกรรม	วันที่	จำนวนคน	ร้อยละ
๑.	๒๕๖๘	หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	ออนไลน์ (e-Learning)	พฤศจิกายน ๒๕๖๘-กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	๒๓	๕๕
๒.	๒๕๖๘	อบรมปฏิบัติการเสริมสร้างคุณธรรม (โรงเรียนสุจริต)	สพม. ชัยภูมิ เพื่อขยายผลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘	๒๓	๑๐๐
๓.	๒๕๖๘	อบรมหลักสูตรต้านทุจริต ในสถานศึกษา และการน้อมนำพระราโชบายด้านการศึกษา	สพม. ชัยภูมิ เพื่อขยายผลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและจัดการเรียนการสอนหลักสูตรต้านทุจริต	๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘	๒๓	๑๐๐

และการส่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนโรงเรียนปู้ด่วงศึกษาลัยเข้าร่วมการอบรมและ พัฒนาในสาขาวิชาต่าง ๆ นอกสถานศึกษา อีกจำนวนร้อยละ ๕๐

ตารางที่ ๓ แสดงสถิติอัตรากำลัง จำนวนบุคลากร

สังกัด	จำนวน			วุฒิการศึกษา			
	ชาย	หญิง	รวม	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
ฝ่ายบริหาร	๑	๑	๒	-	๑	๑	-
ภาษาไทย	๑	-	1	-	-	1	-
คณิตศาสตร์	-	๒	๒	-	-	2	-
วิทยาศาสตร์	๑	๔	๕	-	๒	๓	-
สังคมศึกษา	-	๒	๒	-	-	๒	-
สุขศึกษาและพลศึกษา	๒	-	๒	-	-	๒	-
ศิลปะ	๒	-	๒	-	-	๒	-
คอมพิวเตอร์	๑	๑	๒	-	-	๒	-
การงานอาชีพและ แนวแนว	1	-	1	-	-	1	-
ภาษาต่างประเทศ	-	๒	๒	-	๑	1	-
รวม	๘	๑๓	๒๑		4	๑7	

ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนปู้ต้งศึกษาลัย จำแนกตามวิทยฐานะ

สังกัด	จำนวน			เงินเดือน/อันดับ					
	ชาย	หญิง	รวม	ครูอัตราจ้าง/ พนักงานรัฐ/ ธุรการ	ครูผู้ช่วย	ครูคศ.๑	ครูคศ.๒	ครูคศ.๓	ครูคศ.๔
ฝ่ายบริหาร	1	1	2	-	-	-	-	๒	-
ภาษาไทย	1		1	-	-	1	-	-	-
คณิตศาสตร์		2	2		1			๑	-
วิทยาศาสตร์	1	4	5	2		2		๑	-
สังคมศึกษา		2	2	1				๑	-
สุขศึกษาและพลศึกษา	2		2	2					-
ศิลปะ	2		2		๑			๑	-
คอมพิวเตอร์	1	1	2	2					-
การงานอาชีพและ แนะแนว	1		1		1				-
ภาษาต่างประเทศ		2	2	1			๑		-
ธุรการ		1	1	1					
รวม			22	9	3	๓	๑	๖	

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๘ กลุ่มบริหารงานบุคคล