



# รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

ประจำปีพุทธศักราช 2566

โรงเรียนวัดท่าเหว



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



โรงเรียนวัดท่าเหว หมู่ที่ 2 ต.ท่าแลว อ.ท่ายาง จ.เพชรบุรี 76130



081 - 199 - 8210



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ



## วัตถุประสงค์

รายงานผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มบริหารงานบุคคล ของ โรงเรียนวัดท่าเหว ได้ดำเนินการ รายงานผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ โรงเรียนวัดท่าเหว ให้เป็นรูปแบบเดียวกัน สามารถนำข้อมูลไป ประกอบการพิจารณาในการบริหารงานบุคคล เพื่อประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการ รักษาความเป็นธรรมและรักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคล และพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

## ขอบเขต

การรายงานนี้เป็นรายงานผลการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลเฉพาะที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของโรงเรียนวัดท่าเหว

## หัวข้อการรายงาน

๑. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวัดท่าเหว
๒. ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกลุ่มบริหารงานบุคคล
๓. ปริมาณงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล
๔. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล
๕. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล

## ส่วนที่ ๑

### ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา

#### ๑.๑ ข้อมูลทั่วไป

ชื่อสถานศึกษา: โรงเรียนวัดท่าเหว

ที่อยู่: เลขที่ - หมู่ที่ ๒ บ้านท่าเหว ตำบลท่าแลง อำเภอยาง่าง จังหวัดเพชรบุรี รหัสไปรษณีย์ ๗๖๑๓๐

สังกัด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒

โทรศัพท์: โทรสาร : E-Mail : Wtha@school@gmail.com(๐๘๖๓๐๑๒๑)

เปิดสอน: ระดับชั้นอนุบาลปีที่ ๑ ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖

เขตบริการของโรงเรียนวัดท่าเหวหมู่ที่ ๑ ๒ ๓ ๔ ๑๐

#### ๑.๒ ข้อมูลบุคลากรของสถานศึกษา

##### ๑) จำนวนบุคลากร

| บุคลากร | ผู้บริหาร | ข้าราชการครู | พนักงานราชการ | ผู้ทรงคุณค่า | ครูอัตราจ้าง | เจ้าหน้าที่อื่นๆ | รวมทั้งหมด |
|---------|-----------|--------------|---------------|--------------|--------------|------------------|------------|
| จำนวน   | -         | ๖            | -             | -            | ๓            | ๓                | ๑๒         |

##### ๒) วุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากร

| บุคลากร | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | ปริญญาโท | ปริญญาเอก | รวมทั้งหมด |
|---------|------------------|-----------|----------|-----------|------------|
| จำนวน   | -                | ๗         | ๓        | -         | ๑๐         |



## ส่วนที่ ๒

### ผลการดำเนินงานตามนโยบาย

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โรงเรียนวัดท่าเหว ได้ใช้มาตรฐานของโรงเรียน ด้านการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นทิศทางการดำเนินงานตามมาตรา ๘ และมาตรา ๓๔ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในโรงเรียนพ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังนี้

#### ๒.๑ กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน

๒.๑.๑ ติดตามตรวจสอบเร่งรัดการจัดทำข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาขยายและแต่งตั้ง การบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกและผ่านการสอบแข่งขันได้ ตลอดจนการเกลี้ยอัตรากำลังให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและมีความชอบธรรมกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

๒.๑.๒ ส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังตามความต้องการบุคคลที่ขาดแคลนเป็นรายวิชาเอก ที่สถานศึกษากำหนด

๒.๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะทุกตำแหน่ง

๒.๑.๔ นำหลักเกณฑ์การเกลี้ยอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปใช้พิจารณาดำเนินการให้สถานศึกษาในสังกัดมีอัตรากำลังให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

๒.๑.๕ นำหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อกระดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนค่าจ้างให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างไปใช้พิจารณาดำเนินการ ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและมีความเป็นธรรมโดยทั่วถึงกัน

๒.๑.๖ นำหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการย้าย การคัดเลือก การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปใช้พิจารณาดำเนินการเพื่อความเป็นธรรม ความเสมอภาคและการได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน

๒.๑.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดทำข้อมูลรายบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสังกัดให้ข้อมูลถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

## ส่วนที่ ๓

### สรุป อภิปรายผล

#### ๓.๑ สรุปผลการดำเนินงาน

เนื่องจากการจัดทำรายงานผลการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โรงเรียนวัดท่าเหว จัดทำขึ้นเพื่อรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เพื่อให้ นำข้อมูลสารสนเทศจากรายงานผลฉบับนี้ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในปีต่อไป ซึ่งเป็นประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการรักษาความเป็นธรรม รักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคล และพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสรุปได้ดังนี้

#### ๓.๑.๒ เชิงคุณภาพ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โรงเรียนวัดท่าเหว ดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคลเช่น การบริหารอัตรากำลังให้เกิดความเป็นธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา เป็นการดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ ประกอบด้วย

๓.๑.๒.๑.การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ดำเนินการ

๑.จัดทำข้อมูลสารสนเทศในด้านอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.มีและใช้แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารอัตรากำลัง

๓.๑.๒.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เลื่อนวิทยฐานะส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๓.๑.๒.๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพิจารณาย้ายและแต่งตั้งมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความสุขที่ได้ย้ายไปอยู่ใกล้ครอบครัว

๓.๑.๒.๕ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการเลื่อนเงินเดือนทุกคนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด

#### ๓.๒ อภิปรายผล

ด้วยวัตถุประสงค์ในการจัดทำรายงานผลการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานี้ เป็นการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเพื่อนำข้อมูลสารสนเทศจากรายงานฉบับนี้ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในปีต่อไป อันจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการตามกรอบภาระงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลดังนี้

๓.๒.๑ การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดท่าเหว สามารถดำเนินการตามนโยบายไปสู่การลงมือปฏิบัติเพื่อให้สถานศึกษาได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่กำหนดไว้

๓.๒.๒ การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยไม่มีการร้องเรียนแต่ประการใด

๓.๒.๓ การพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดและเกิดความพึงพอใจ โดยไม่มีการ



ร้องเรียนใด ๆ

๓.๒.๔ การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การเกษียณอายุราชการ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี ๒๕๖ ได้ดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ถูกต้อง เรียบร้อย มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแก่สถานศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

#### ๔. ปัญหา/อุปสรรคแนวทางแก้ไขปัญหา และผลการแก้ไขปัญหา

| ปัญหา                                                                                                                                                                                                                                                                                 | วิธีการแก้ไข                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ผลการแก้ไข                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑.การดำเนินการในบางเรื่อง บางครั้ง ส่วนราชการกำหนด ปฏิทินการดำเนินการที่กระชั้นชิด จึงเป็นสภาวะเร่งรีบของ หน่วยงานการศึกษาที่เป็นผู้ปฏิบัติ ที่จะต้องจัดทำข้อมูลให้ทันต่อห้วง เวลาของการนำเสนอ กศจ. จึงทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งข้อมูลให้กับฝ่ายเลขานุการ กศจ. ล่าช้าไปด้วย | ๑.ใช้วิธีการประสานงานแบบไม่เป็นทางการ เช่น โดยวาจา ทาง line การส่ง ไฟล์ข้อมูล ก่อนการนำหนังสือราชการ หรือ หากเป็น เอกสารที่ต้องแนบประกอบการ ประชุมก็จะ ให้หน่วยงานนั้น ๆ นำมาในวัน ประชุม โดย ให้จัดส่งเฉพาะข้อมูลที่สำคัญ บรรจุใน ระเบียบวาระเป็นการเบื้องต้น ก่อน เพื่อให้ ฝ่ายเลขานุการสามารถจัดทำ เอกสารได้ทัน กำหนดห้วงเวลาของการประชุม รวมทั้งใน เรื่องสำคัญ หรือเรื่องที่ยังเข้าใจไม่ ตรงกัน ก่อนวันประชุมก็จะประชุม ร่วมกันทุก หน่วยงาน สร้างความเข้าใจให้ เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน | ๑.การใช้วิธีการ ประสานงานแบบไม่เป็น ทางการ ทาง line ที่ ผ่านมาทำให้งานแล้ว เสร็จตามเวลาที่ กำหนดเวลา และทั้งสอง ฝ่ายเริ่มให้ความร่วมมือ และเข้าใจในระบบการ ทำงานของกันและกัน มากขึ้น เริ่มเข้าใจ บทบาทของแต่ละฝ่าย |
| ๒. รูปแบบการจัดเก็บข้อมูล อัตราค่าจ้าง ของหน่วยงานมีความ แตกต่างกัน แต่ละหน่วยงาน การศึกษามีชุดข้อมูลที่แตกต่างกัน ลักษณะการจำแนกข้อมูลต่างกัน                                                                                                                                        | ๒.การประสานงาน การทบทวน ล่าช้า การสร้างความเข้าใจ รวมทั้งจัดทำ ระบบ การจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ระดับ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | ๒.ข้อมูลมีความชัดเจน มากขึ้น ระหว่าง หน่วยงานเริ่มมีแนวทาง ในการดำเนินงาน ใน ทิศทางเดียวกันมากขึ้น                                                                                                                 |

| ปัญหา                                                                                                                                                                                                                                          | วิธีการแก้ไข                                                                                                                                                                                                   | ผลการแก้ไข                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| การให้ รายละเอียดสภาพ<br>อัตรากำลังต่างกัน รวมทั้งไม่มีการ<br>จัดเก็บข้อมูลในรูปแบบที่ สามารถ<br>ใช้งานได้ง่าย ข้อมูลจึงไม่มีความ<br>เป็นปัจจุบันที่ทันต่อการใช้งาน                                                                            | หน่วยงาน การศึกษาเพื่อให้มี<br>ข้อมูลใน<br>ภาพรวมของจังหวัด                                                                                                                                                    |                                                                                   |
| ๓. การกำหนดแผนและแนว<br>ปฏิบัติใน การบูรณาการการ<br>ทำงานระดับจังหวัด ไม่ชัดเจน<br>การดำเนินนโยบายอย่างเร่งด่วน<br>และต้องการผลลัพธ์ในเวลาอันสั้น<br>สิ่งที่ตามมา คือ ความขัดแย้งทาง<br>ความคิดและเป็นหมาย ความพวก<br>พร่องในขั้นตอนการปฏิบัติ | ๓. พยายามเรียนรู้สิ่งใหม่และ<br>ปรับตัว เพื่อ<br>ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ซึ่งที่ผ่าน<br>มา<br>หน่วยงานต้นสังกัดก็ได้<br>ดำเนินการแก้ปัญหา<br>โดยการจัดทำคู่มือการดำเนินงาน<br>รวมทั้ง<br>การจัดอบรมพัฒนา บุคลากร | ๓. เมื่อมีคู่มือและแนว<br>ปฏิบัติ การทำงาน จึง<br>เริ่มเป็นไปในทิศทาง<br>เดียวกัน |

## ๕. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๕.๑ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับปริมาณงานของสถานศึกษาที่ถูกต้องและชัดเจนเป็นส่วนสำคัญให้  
การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๒ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษาที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันเป็นอีก  
ปัจจัยหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญในการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษา

๕.๓ นโยบายและแนวปฏิบัติที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดมีผลกระทบต่อการดำเนินงาน

๕.๔ การกำหนดปฏิทินการปฏิบัติที่มีระยะเวลากระชั้นชิดส่งผลต่อการปฏิบัติโดยเฉพาะหน่วยงานที่มี  
บุคลากรไม่เพียงพอ



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

โรงเรียนวัดท่าแหว อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                             | งบประมาณ<br>ที่ได้รับจัดสรร<br>(บาท) | งบประมาณที่<br>เบิกจ่าย<br>(บาท) | งบประมาณ<br>คงเหลือ<br>(บาท) | สถานะโครงการ           |                        | ผลการดำเนินการ<br>แต่ละโครงการ/กิจกรรม | ระยะเวลา<br>(ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่ม<br>และสิ้นสุดการ<br>ดำเนินการ) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|------------------------------|------------------------|------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                             |                                      |                                  |                              | ยังไม่ได้<br>ดำเนินการ | ดำเนินการ<br>แล้วเสร็จ |                                        |                                                                     |
| การฝึกอบรม<br>การฝึกอบรมและศึกษาดู<br>งานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ<br>สมรรถนะในการปฏิบัติงาน<br>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.<br>๒๕๖๖ | 5,000 บาท                            |                                  | 5,000 บาท                    |                        | ✓                      | -                                      | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ –<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๖                                  |

## โครงการการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ของโรงเรียนวัดท่าเหว

๑. ชื่อโครงการ: โครงการการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
๒. ผลการดำเนินการของโครงการ: บุคลากรได้รับการพัฒนาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ชุมชนมองเห็นคุณค่าและให้ความไว้วางใจในการจัดการเรียนการสอน
๓. งบประมาณ: ๕,๐๐๐ บาท
๔. ระยะเวลาภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖: โครงการดำเนินการภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
๕. ปัญหา/อุปสรรค:
  - งบประมาณที่มีค่อนข้างจำกัด ทำให้การพัฒนาความรู้ของเจ้าหน้าที่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้เฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบเท่านั้น
  - บุคลากรบางคนยังไม่พร้อมจะเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากติดภารกิจและมีความรับผิดชอบ
๖. ข้อเสนอแนะ:
  - ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
  - บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ควรนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้บุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
  - ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างส่วนราชการ

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)

| ประเภท                | ปี ๒๕๖๖ |
|-----------------------|---------|
|                       | จำนวน   |
| ๑. ผู้บริหารสถานศึกษา | -       |
| ๒. ข้าราชการครู       | ๖ อัตรา |
| ๓. ครูจ้างสอน         | ๓ อัตรา |
| ๔. เจ้าหน้าที่ธุรการ  | ๑ อัตรา |
| ๕. นักการ/ภารโรง      | ๑ อัตรา |



### ข้อมูลสถิติ (จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)

| หลักสูตร                                                                          | จำนวน |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------|
| ๑. หลักสูตรสะสม<br>“การจัดการเรียนรู้สะสมด้วยแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน”           | ๑ คน  |
| ๒. หลักสูตรด้านพุทธศึกษาระดับปฐมวัย                                               | ๑ คน  |
| ๓. หลักสูตรพัฒนาและปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูให้มี<br>ความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ | ๑ คน  |

### ปัญหา/อุปสรรค

- งบประมาณที่มีค่อนข้างจำกัด ทำให้การพัฒนาความรู้ของเจ้าหน้าที่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้เฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบเท่านั้น
- บุคลากรบางคนยังไม่พร้อมจะเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากติดภารกิจและมีความรับผิดชอบ

### ข้อเสนอแนะ

- ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ควรนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้บุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างส่วนราชการ