



ประกาศโรงเรียนบ้านถ้ำโกบ

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565

จากนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านถ้ำโกบ ได้มีการดำเนินการตามนโยบาย และมีผลการดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

ด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลื่อนเงินเดือน

- การวางแผนกำลังคน

วางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงรวมทั้งแผนการปฏิรูปยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) ซึ่งทางโรงเรียนบ้านถ้ำโกบ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 27 คน

- การสรรหา

ในปี พ.ศ. 2565 โรงเรียนบ้านถ้ำโกบมีข้าราชการครูอยู่ในระดับพอดีเกณฑ์ มีอัตราเพียงพอ กับการวางแผนกำลังคนครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

- การเลื่อนขั้นเงินเดือน

โรงเรียนบ้านถ้ำโกบได้ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและเลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำปีละ 2 ครั้ง ตามผลการประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการประกาศผล แจกผล รายบุคคล โดยดำเนินการตามระเบียบกฎหมายทุกขั้นตอน

ด้านที่ 2 การพัฒนาบุคลากร

1. ครูที่เข้ารับการพัฒนาทางวิชาการมากกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี พบว่าในปี พ.ศ. 2565 ร้อยละ ของครูที่เข้ารับการอบรม และพัฒนาทางวิชาการมีค่าเท่ากับ 85.19 แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2. ครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในระดับดี พบว่า ในปี พ.ศ. 2565 ร้อยละของครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ITC) ใน ระดับ ดี มีค่าร้อยละ 70 ขึ้นไป ตามเป้าหมายที่วางไว้แสดงให้เห็นว่าจะสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ITC) ในระดับดี ได้เทียบเท่ากับเป้าที่วางไว้

ด้านที่ 3 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรโรงเรียนได้มีการสร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรและครอบครัวในโอกาสต่าง ๆ เช่น สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับวิทยฐานะสูงขึ้น เจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ ฌาปนกิจสงเคราะห์ครูและบุคลากรโครงการศึกษาต่อ นโยบายการบริการ และสิทธิประโยชน์ดังกล่าวได้มีการออกแบบให้เหมาะสมตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่หลากหลายและเหมาะสมกับความแตกต่างของกลุ่มและประเภทของผู้ปฏิบัติงาน โดยโรงเรียนถือว่าบุคลากรทุกคนเปรียบเสมือนสมาชิกของครอบครัว ทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึงเท่าเทียมกันประกอบด้วย

1) กิจกรรม เลี้ยงสังสรรค์ เลี้ยงต้อนรับ เลี้ยงส่งครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านถ้ำโกบ

1.1 กิจกรรม เลี้ยงรับ ครูนิภา รักคล้าย และคณะครูจากโรงเรียนเทศบาลเขาพนม เป็นกิจกรรมที่มีลักษณะของกิจกรรม คือ บริการเครื่องดื่มและอาหารว่าง โดยจัดขึ้นเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2565 ณ ห้องประชุมเฉลิมพระเกียรติ มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด จำนวน 20 คน

1.2 กิจกรรม เลี้ยงเกษียณอายุราชการ และพิธีมุทิตา ประกอบด้วย นายบุญเกียรติ เกตแก้ว นางปริยากร บุญนำ และนายชัยสิทธิ์ สุพันธ์ เป็นกิจกรรมที่มีลักษณะของกิจกรรม คือ ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และประชาชนร่วมพิธีมุทิตา และเลี้ยงสังสรรค์ โดยจัดขึ้นเมื่อวันที่ วันที่ 30 กันยายน 2565 ณ อาคารอเนกประสงค์โรงเรียนบ้านถ้ำโกบ มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด จำนวน 190 คน คิดเป็น ร้อยละ 100

1.3 กิจกรรม เลี้ยงรับ เลี้ยงส่ง ข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนบ้านถ้ำโกบ ประกอบด้วย นางพรสุข กลัปล่ง ณ พัทลุง นางสาวนิภา รักคล้าย และนายอิทธิพันธ์ อินทะมุสิก เป็นกิจกรรมที่มีลักษณะของกิจกรรม คือครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา เลี้ยงต้อนรับข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนบ้านถ้ำโกบที่ย้ายมาดำรงตำแหน่งใหม่ ณ ห้องประชุมเฉลิมพระเกียรติ มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด จำนวน 80 คน คิดเป็น ร้อยละ 100

1.4 กิจกรรม เลี้ยงส่งข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนบ้านถ้ำโกบ ไปส่งครูวิรุณ กุลดี ย้ายไปดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนบ้านพรุใน อำเภอเกาะยาว จังหวัดพังงา โดยจัดขึ้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2565 ณ มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด จำนวน 18 คน คิดเป็น ร้อยละ 72.00

2) กิจกรรมเป็นเจ้าภาพงานฌาปนกิจ ญาติ ครอบครัวบุคลากรโรงเรียนบ้านถ้ำโก

2.1 ร่วมงานบำเพ็ญกุศลศพ คุณครูนิสา คงน้อย ในวันที่ 21 มิถุนายน 2565

2.2 ร่วมงานบำเพ็ญกุศลศพนางสาวสาริยา สวัสดิ์ภิรมย์ (ลูกสาวนางละเอียง สวัสดิ์ภิรมย์) ในวันที่ 26 มกราคม 2566

2.3 ร่วมงานบำเพ็ญกุศลศพ พี่ชาย ครูสุทัศน์ อมรลักษณ์ ในวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2566 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด 28 คน คิดเป็น ร้อยละ 100

3) ยกย่องบุคลากรที่ทำความดี

3.1 มอบเกียรติบัตร ครูและนักเรียนที่ได้รับรางวัล กิจกรรมแข่งขันวิชาการระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่

3.2 มอบเกียรติบัตร ครูและนักเรียนที่ได้รับรางวัล กิจกรรมแข่งขันวิชาการระดับชาติ

3.3 คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน ร่วมแสดงความยินดี ท่าน ผอ.พรสุข
กลับส่ง ณ พัทลุง และครูอนงค์ ไชยวิเศษ ได้รับพระราชทานปริญญาบัตร

3.4 มอบรางวัลแก่นักเรียนที่แข่งขันกีฬาฟุตบอล และ วอลเลย์บอลในโรงเรียน

3.5 กล่าวชมเชย นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ทำงานดี

ด้านที่ 4 การดำเนินการทางวินัย

พบว่า ในปี พ.ศ. 2565 โรงเรียนบ้านถ้ำโกบไม่ได้รับเรื่องร้องเรียน ไม่มีการลงโทษหรือ
ดำเนินการทางวินัยต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประกาศ ณ วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2566



(นางพรสุข กลับส่ง ณ พัทลุง)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ้ำโกบ

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนบ้านถ้ำโกบ ประจำปีงบประมาณ 2565

.....
การจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านถ้ำโกบ
โดยการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 1.1 จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ 1.2 กำหนดโครงสร้างการบริหารส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการภายใน กำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในการบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์และเงื่อนไขของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	1. การวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้ เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อการปฏิบัติงานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้ง แผนการปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561- 2580)	ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนบ้านถ้ำโกบ มีการวางแผนอัตรากำลังทำให้มีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพอดีเกณฑ์
2. ด้านการสรรหาบุคคลากร สรรหาบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ดำเนินการ ประกาศรับสมัครอย่างโปร่งใส ทัวถึง ตามช่องทางประชาสัมพันธ์ทุกช่องทาง เช่น เว็บไซต์ โรงเรียน ไลน์เฟสบุ๊ค เป็นต้น	1. กลุ่มบริหารงานบุคคลดำเนินการสรรหาบุคคลตามลักษณะที่สถานศึกษาต้องการและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ก.ค.ศ.กำหนดให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังที่ว่างหรือขาดแคลน 2. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลายเป็นธรรม โปร่งใส 3. ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูโดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ	โรงเรียนบ้านถ้ำโกบ รับย้ายตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 1 อัตรา ประจำปีงบประมาณ 2565 1. นางวิไลวรรณ สุวรรณบำรุง บรรจุแต่งตั้ง ตำแหน่งครูผู้ช่วย 2 อัตรา ประจำปีงบประมาณ 2565 1.นางสาวนิภา รักคล้าย 2.นายอิทธิพัทธ์ อินทะมุสิก

	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระบี่	
--	---	--

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ
ด้านที่ 2 การพัฒนาบุคลากร 2.1 ครูที่เข้ารับการพัฒนาทางวิชาการมากกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี พบว่าในปี พ.ศ. 2565 ร้อยละ ของครูที่เข้ารับการอบรม และพัฒนาทางวิชาการมีค่าเท่ากับ 82.14 แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนมีการพัฒนา ตนเองอย่างสม่ำเสมอ 2.2 ครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในระดับดี พบว่าในปี พ.ศ. 2565 ร้อยละของครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ITC) ใน ระดับดี มีค่าร้อยละ 70 ขึ้นไป ตามเป้าหมายที่วางไว้แสดงให้เห็นว่าจะสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ITC) ในระดับดี ได้เทียบเท่ากับเป้าที่วางไว้	1. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2. กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากร มีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) 3. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ อย่างเหมาะสม ตามความถนัดและความรู้ความสามารถ 4. ส่งเสริมการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครู	โรงเรียนบ้านคำโกบจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการสอน Active learning ให้แก่ครูทุกท่านส่งผลให้ครูเข้ารับการพัฒนาทางวิชาการมากกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี พบว่าในปี พ.ศ. 2565 ร้อยละ ของครูที่เข้ารับการอบรม และพัฒนาทางวิชาการมีค่าเท่ากับ 82.14 แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนมีการพัฒนา ตนเองอย่างสม่ำเสมอ
ด้านที่ 3 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่ บุคลากร โรงเรียนได้มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรและครอบครัวในโอกาสต่าง ๆ เช่น สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เลื่อนขั้น วันเกิด เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับวิทยฐานะสูงขึ้นเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ ฌาปนกิจ สงเคราะห์ครูและบุคลากร โครงการศึกษา	1. จัดทำโครงการกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา เช่น การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ การให้รางวัล หรือเกียรติบัตร	- ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจ ที่ดีในการปฏิบัติราชการ - ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา มีการขอมีหรือ เลื่อนวิทยฐานะ ในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ก่อนนโยบาย การบริการและสิทธิประโยชน์ดังกล่าวได้มีการออกแบบให้เหมาะสมตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่หลากหลายและเหมาะสม	2. สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงาน ดีเด่น และมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นที่เหมาะสม	
--	---	--

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ
กับความแตกต่างของกลุ่มและประเภท ของผู้ปฏิบัติงาน โดยโรงเรียน ถือว่าบุคลากรทุกคนเปรียบเสมือน สมาชิกของครอบครัว ทุกคนต้องปฏิบัติ หน้าที่ตามนโยบายให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน	3.เสนอผลงานที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 4.ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	
4. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาและฝึกอบรมดำเนินการตาม ความต้องการและความเหมาะสมของ แต่ละตำแหน่ง โดยแบ่งเป็น 4.1 การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้พื้นฐาน - ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ 4.2 การพัฒนาบุคลากรตาม สมรรถนะ - พัฒนามตามสมรรถนะกลุ่มงานและ ตำแหน่งงาน	- ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง ด้วยแผนพัฒนาบุคคล - ประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สถานศึกษากำหนด - จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียน - การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม บุคลากรทางการศึกษา	- มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา และลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ 2565 - การปรับปรุงพัฒนาบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสถานศึกษา
5.การเข้าถึงข้อมูล 5.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ใน ตำแหน่งต่างๆจะยึดถือความรู้ ความสามารถเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ กำหนด 5.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตาม	1. มีการจัดเก็บข้อมูลของข้าราชการ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่าง ครบถ้วน เป็นระเบียบ สามารถเข้าถึง ได้ 2. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากร อย่างครบถ้วนทุกกระบวนการที่ทาง ราชการ	- ข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน จัดเก็บอย่างเป็นระบบ - มีการจัดทำเวรของโรงเรียนเพื่อใช้ในการเผยแพร่ข่าวสารประชาสัมพันธ์การดำเนินการ กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

หลักเกณฑ์ วิธีการที่ คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ กำหนด 5.3 การเสริมสร้างคุณธรรม และความ โปร่งใส ในการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถตรวจสอบได้ จึงประกาศให้ ทราบโดยทั่วกัน	กำหนดเพื่อให้เกิดการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิด ความ โปร่งใส และเป็นธรรม	
---	---	--