



รายงานผลการพัฒนาบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนหนองหานวิทยา

โรงเรียนหนองหานวิทยา

อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญที่สุด หากบุคลากรได้รับการพัฒนาให้พร้อมทุกด้านก็จะทำให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นการให้การศึกษาค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมให้กับบุคลากรของหน่วยงาน ผู้บริหาร ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จึงจำเป็นที่หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษา ดูงานมาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร โรงเรียนหนองหานวิทยา ได้เล็งเห็นความสำคัญของเรื่องดังกล่าว จึงได้จัดทำรายงานการจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลในรายงานฉบับนี้จะมีประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการรักษาความเป็นธรรม และรักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคล และระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บันทึกข้อความรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ค
ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนหนองหานวิทยา	๑
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนหนองหานวิทยา	๓
2. ปริมาณของงานบริหารบุคคล	๓
3. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	๔
4. ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	๖
5. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	๖
6. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	๖



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ..... โรงเรียนหนองหานวิทยา อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี  
ที่ ..... วันที่ ..... ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕  
เรื่อง ..... รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหานวิทยา

ด้วยกลุ่มบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อวางแผน  
อัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรและสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูและ บุคลากร  
ทางการศึกษาโรงเรียนหนองหานวิทยา

บัดนี้การดำเนินงานจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ดังนั้น จึงได้  
จัดทำรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าว ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาโปรดเพื่อทราบ

(นายปรเมนทร์ เกษนัต)

รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ความเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

.....  
.....  
.....

(นายลำเพย พิเคราะห์ณะ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหานวิทยา



ประกาศโรงเรียนหนองหานวิทยา  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโต และเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันจะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจ ต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

ตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๒ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) อีกทั้งยังสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในการพิจารณา กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เน้นการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนหนองหานวิทยา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของโรงเรียนหนองหานวิทยา และให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนหนองหานวิทยา จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

**๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง**

โรงเรียนหนองหานวิทยา ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาและ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษาอุดรธานี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดรองรับภารกิจของสถานศึกษา รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยบริหารข้อมูลจากระบบ HRMS และ DMC

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑๐ ปี เพื่อเตรียมรองรับทดแทนตำแหน่งเกษียณอายุราชการให้ตรงตามสาขาวิชาเอกที่จำเป็นและขาดแคลน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา

๑.๓ จัดทำแผนกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการสรรหาบุคลากรไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการและอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ ในสถานศึกษาเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

## ๒. นโยบายด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

โรงเรียนหนองหานวิทยา ดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา สรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดด้วยความถูกต้องรวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม มีข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีการบริหารแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจเอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยด้วยการสอบแข่งขัน การคัดเลือก ตามการประกาศรับสมัครทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษาอุดรธานี หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และการเสริมสร้างการรับรู้ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ การบรรจุ ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ทางเว็บไซต์ของโรงเรียนหนองหานวิทยา หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือกและแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้

๒.๔ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสีย กำลังคน

๒.๕ มีองค์ประกอบตัวชี้วัดที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่มีความชัดเจนโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

### ๓. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานรู้แนวทางความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีความขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม โรงเรียนหนองหานวิทยา จึงมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ สร้างความเข้าใจกับข้าราชการและดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหรือเลื่อนวิทยฐานะโดยถือปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๓.๒ ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อน การโอน การย้าย จะต้องคำนึงถึงการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

### ๔. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โรงเรียนหนองหานวิทยา ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานบุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และเป็นไปตามกำหนดเวลา

๔.๒ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่ดีทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ช่วยเพิ่มความมั่นใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### ๕. นโยบายด้านการบริการและข้อมูลข่าวสารการบริหารงานบุคคล

๕.๑ โรงเรียนหนองหานวิทยา โดยทุกกลุ่มงานร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้บุคลากรปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ควบคุม กำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบวินัย ข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนการปฏิบัติตาม นโยบายรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรีมาตรการ แนวปฏิบัติ หลักเกณฑ์ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี และกฎระเบียบที่ทางโรงเรียนกำหนด

๕.๒ จัดทำและดำเนินการประกาศตำแหน่งว่างทุกตำแหน่งทั้งตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกัน และให้มีการเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรในสังกัดและบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเท่าเทียม

## ๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรและการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ

โรงเรียนหนองหานวิทยา ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ตรงสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากร โดยใช้รูปแบบการและวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนา มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ และสามารถดำเนินการตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี แผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan)

๒. ศึกษา วิเคราะห์สังเคราะห์ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายอาทิเช่น การพัฒนาครูในรูปแบบออนไลน์ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) การพัฒนาครูผู้ช่วย, การศึกษาดูงาน เป็นต้น

๕

๔. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา
๕. ส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕



(นายลำเพย พิเคราะห์ณะ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหานวิทยา

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ของโรงเรียนหนองหานวิทยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖**

จากนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนหนองหานวิทยา ได้มีการดำเนินการตามนโยบายและมีผลการดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

**วัตถุประสงค์**

เพื่อจัดระบบรายงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ของโรงเรียนหนองหานวิทยา และให้เห็นภาพรวมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โรงเรียนหนองหานวิทยา โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล

**ขอบเขต**

การรายงานนี้เป็นรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของโรงเรียนหนองหานวิทยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

**หัวข้อการรายงาน**

๑. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนหนองหานวิทยา
๒. ปริมาณของงานบริหารบุคคล
๓. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๔. ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๕. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๖. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

**รายละเอียดการรายงาน ดังนี้**

**๑. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน (School Info)**

ชื่อโรงเรียน : โรงเรียนหนองหานวิทยา

ที่อยู่ : เลขที่ ๖๐๑ หมู่ที่ ๖ ตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ๔๑๑๓๐

สังกัด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โทรศัพท์ ๐๔๒๖๖๑๘๘

เปิดสอนระดับชั้น : มัธยมศึกษาปีที่ ๑ – ๖

**ข้อมูลผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา**

บุคลากร	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	พนักงานราชการ	ครูอัตราจ้าง	เจ้าหน้าที่อื่นๆ	รวม
จำนวน	๕	๑๓๔	๕	๖	๒๐	๑๗๐

**๒. ปริมาณของงานกลุ่มบริหารบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ได้ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนหนองหานวิทยาส่งผลให้มีปริมาณงานมีดังนี้**

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังคน โรงเรียนจัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาเพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียน การสอนและตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่

เปลี่ยนแปลงรวมทั้งแผนการปฏิรูปประยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งทางโรงเรียนหนองหานวิทยา มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน ๑๗๐ คน

๒. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ โรงเรียนได้มีการกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

๓. การรับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา โรงเรียนได้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติดป้ายประชาสัมพันธ์ในการรับสมัครและสรรหาบุคลากรที่ชัดเจนในปี พ.ศ.๒๕๖๖ โรงเรียนหนองหานวิทยามีข้าราชการครูอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ มีอัตราไม่เพียงพอกับการวางแผนกำลังคนครบตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. การย้ายของผู้บริหารและข้าราชการครู โรงเรียนได้จัดทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และเปิดโอกาสให้บุคลากรของโรงเรียนย้ายกลับภูมิลำเนาตามความสมัครใจ

๕. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน โรงเรียนได้จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยจัดทำโครงการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพตามแผนที่ได้จัดทำไว้

๖. การพัฒนาครูและบุคลากร โรงเรียนได้มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับ ความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน มุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูพัฒนาดตนเองตาม แผนพัฒนาดตนเองเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan : ID Plan) ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับ การอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานในโรงเรียนต้นแบบในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา งาน และจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๗. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นไปตาม วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โรงเรียนมีการส่งเสริมพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร และด้านผู้เรียนซึ่งได้รับการสนับสนุนและได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน รวมทั้งชุมชน ทั้งในและนอกเขตบริการ

๘. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ทั้งในสถานศึกษาและ โดยรอบบริเวณสถานศึกษา จัดทำโรงจอดรถ มีอุปกรณ์เทคโนโลยีสำหรับข้าราชการครู จัดห้องพักรู้สำหรับบุคลากร มีสิ่งอำนวยความสะดวก นอกจากนี้โรงเรียนหนองหานวิทยา ยังได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้มีความสำคัญกับบุคลากร และครอบครัวของบุคลากรในสังกัดทุกคน เช่น การร่วมแสดงความยินดีเนื่องในโอกาสต่างๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับ วิทยฐานะที่สูงขึ้น การคลอดบุตร ขึ้นบ้านใหม่ งานมงคลต่าง ๆ ตลอดจนการไปให้กำลังใจบุคลากรในกรณีที่มีญาติหรือบุคคล ในครอบครัวเสียชีวิต

๙. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ โรงเรียนได้มีการควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการและ บุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามปฏิทิน/ ระยะเวลาที่กำหนด มีการประกาศผล แจงผลรายบุคคลโดยดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายทุกขั้นตอน

๑๐. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด โรงเรียนได้มีการควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ถูกจ้างประจำ พนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๑๑. การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถ ตรวจสอบได้ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง สร้างความตระหนักให้เกิดขึ้น บุคลากรในสังกัด โดยสร้างความเข้าใจกับทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสมอภาค และเที่ยงธรรม มีความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาผลประโยชน์ ของทางราชการ มีความโปร่งใส และปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อหน่วยงาน โดยสร้างความตระหนักให้ บุคลากรในสังกัด มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ มาปฏิบัติงานให้ตรงเวลา มีความเสียสละ ทำงานเต็มความรู้ความสามารถ ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ มีแนวคิดในการสร้างสรรค์งานต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ รักษาความลับของทางราชการ และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อผู้มารับบริการ โดยสร้างความตระหนัก ให้บุคลากรในสังกัด มีความสุภาพเรียบร้อย ยิ้ม ไหว้ ทักทาย เป็นกันเอง ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และ เกื้อกูล ให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ มีข้อมูลข่าวสารครบถ้วนไว้คอยต้อนรับให้ความ สะดวกต่อผู้มาติดต่อราชการ

### ๓. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อการกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๒. ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

๓. มีข้อมูลสารสนเทศของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบัน

ความสำเร็จในงานบริหารบุคคลของโรงเรียนหนองหานวิทยา ประจำปี ๒๕๖๖ มีดังนี้

๑) โรงเรียนหนองหานวิทยามีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๒) โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap)

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

๔) บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

### ๔ ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาบุคลากร ครูที่เข้ารับการพัฒนาทางวิชาการมากกว่า ๒๐ ชั่วโมงต่อปี พบว่าในปี พ.ศ.๒๕๖๖ ร้อยละของครูที่เข้ารับการอบรม และพัฒนาทางวิชาการมีค่าเท่ากับ ๙๐.๒๕ ซึ่งสูงขึ้นทุกปี แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและทักษะการใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในระดับดี พบว่าในปีพ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละของครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ITC) ใน ระดับ ดี มีค่าร้อยละ ๗๕ ขึ้นไป ตามเป้าหมายที่วางไว้ แสดงให้เห็นว่าจะสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ มีทักษะภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร( ITC) ในระดับดีได้เทียบเท่ากับเป้าที่วางไว้

#### ๕. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปัญหาของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระหว่างต้นปีการศึกษามีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น ทำให้จำนวนครูมีไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอน การแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนได้แจ้งความประสงค์ความต้องการข้าราชการครูวิชาเอกที่ต้องการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และได้รับการจัดสรรบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการในบางวิชาเอก

#### ๖. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สร้างความเข้าใจ แรงกระตุ้น แรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ