รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โรงเรียนกันตังพิทยากร จังหวัดตรัง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนกันตังพิทยากร

ที่ ..... **วันที่** 3 เมษายน พ.ศ. 2566

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโรงเรียนกันตังพิทยากร ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (1 ตุลาคม 2565 -30 กันยายน พ.ศ. 2566)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกันตังพิทยากร

ตามที่โรงเรียนกันตังพิทยากร ได้ดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (1 ตุลาคม 2565 -31 กันยายน พ.ศ. 2566) เพื่อแสดงรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วยข้อมูล ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม โดยได้จัดทำในรูปแบบของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (1 ตุลาคม 2565 -31 กันยายน พ.ศ. 2566) นั้น

บัดนี้ โรงเรียนกันตังพิทยากร ได้จัดทำรายงานการรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงเรียนกันตังพิทยากรปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (1 ตุลาคม 2565 -31 กันยายน พ.ศ. 2566) เสร็จเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

ลงชื่อ.....

(นางวิชชุดา เหล่าตระกูลงาม)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล

ความคิดเห็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

☑ ทราบ

ลงชื่อ.....

(นางฉวีวรรณ รักษ์แก้ว)

ผู้อำนวยการโรงเรียนกันตังพิทยากร

คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2566 ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อแสดงการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การสรรหา 3. การพัฒนาบุคลากร 4. การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ และ 5 การพัฒนาระบบงานบุคคล

ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำเล่มเอกสารแสดงการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของโรงเรียนกันตังพิทยากรให้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นข้อมูลในการวางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

โรงเรียนกันตังพิทยากร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ 1 รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3
1. การวางแผนอัตรากำลัง	
2. การสรรหา	
3. การพัฒนาบุคลากร	
4. การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ	
5. การพัฒนาระบบงานบุคคล	
ส่วนที่ 2 การดำเนินการของการจัดโครงการ/กิจกรรมงานบริหารงานบุคคล	11
ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินการของการจัดโครงการ/กิจกรรมงานบริหารงานบุคคล	15
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	
ส่วนที่ 4 ข้อมูลสถิติ	19

ส่วนที่ 1 รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การดำเนินตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนกันตังพิทยากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งทางโรงเรียนกันตังพิทยากร ได้ดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังคน

- ประเด็นการดำเนินการ: การวางแผนอัตรากำลัง

โรงเรียนได้วางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) ซึ่งทางโรงเรียนกันตังพิทยากร มีผู้บริหาร จำนวน 4 คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 75 คน เจ้าหน้าที่พัสดุ จำนวน 1 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน เจ้าหน้าที่ทะเบียน จำนวน 1 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 8 คน เจ้าหน้าที่ธุรการโครงการคืนครูสู่ห้องเรียน จำนวน 1 คน นักศึกษาฝึกสอน จำนวน 14 คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวม 109 คน

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. มีการประชุมวางแผน เพื่อจัดทำข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อใช้ในการวางแผนอัตรากำลังและใช้ในการบริหารอัตรากำลังในส่วนของสถานศึกษา

2. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้ในในการบริหารอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก

3. จากการประชุมวางแผนอัตรากำลังข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนกันตังพิทยากร มีอัตรากำลังพอดีเกณฑ์จำนวนนักเรียน

ผลการดำเนินการ

1. โรงเรียนกันตังพิทยากร ได้จัดจ้างครูอัตราจ้างงบโรงเรียน ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน วิชาวิทยาการคำนวณ สาระการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิชาสังคมสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ วิชาศิลปะสาระศิลปะ และวิชาภาษาอังกฤษสาระภาษาต่างประเทศ เพื่อให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา

ด้านที่ 2 การสรรหาและเลื่อนเงินเดือน

- **ประเด็นการดำเนินการ: การสรรหา**

ในปี พ.ศ. 2566 โรงเรียนกันตังพิทยากร ได้ดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่สถานศึกษามีความต้องการและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการสรรหาบุคคล มีข้าราชการครูอยู่ในระดับพอดีเกณฑ์มีอัตราเพียงพอกับการวางแผนกำลังคนครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและอัตราตำแหน่งที่ว่างหรือขาดแคลน

ขั้นตอนการดำเนินการ: ทางโรงเรียนกันตังพิทยากร ได้ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม และโปร่งใส ดังนี้

1. ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษา โดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ หรือพื้นที่ใกล้เคียง
2. ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการรับย้าย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
3. ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินการ

1. โรงเรียนกันตังพิทยากร มีครูเพียงพอต่อการเรียนการสอนในทุกระดับ ส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาด้านการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและเต็มศักยภาพ

- **ประเด็นการดำเนินการ: การเลื่อนเงินเดือน**

โรงเรียนกันตังพิทยากร ได้ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำปีละ 2 ครั้ง ดำเนินการเลื่อนเงินค่าตอบแทนพนักงานราชการและเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวปีละ 1 ครั้ง ตามผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการประกาศผล แจ้งผลรายบุคคลโดยดำเนินการตามระเบียบกฎหมายทุกขั้นตอน

ขั้นตอนการดำเนินการ: ทางโรงเรียนกันตังพิทยากร ได้ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม และโปร่งใสตามขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1

- ตั้งคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรมฯเพื่อกำหนดองค์ประกอบและน้ำหนัก

- ตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมฯ พร้อมทั้งแจ้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ที่กรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบให้ทุกหน่วยงานทราบ

- แจ้งขั้นตอนการประเมินฯและการเลื่อนเงินเดือน

- แจ้งหน่วยงานดำเนินการประเมินฯและพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนตามวงเงินที่ได้รับจัดสรรโดยท่านอธิบดี เป็นผู้กำหนดวงเงินร้อยละที่จัดสรรให้หน่วยงานต่างๆ

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสาร

- บัญชีรายละเอียดการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

- บัญชีข้าราชการที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน (ถ้ามี)

- ต้นฉบับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบจำนวนคนที่มีคุณสมบัติดังนี้

- ระยะเวลาการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 4 เดือน

- วันลา ป่วย กิจ ไม่เกิน 23 วันทำการ (ไม่รวมป่วยจำเป็น,ป่วยประสบอันตราย,พักผ่อน,ลาอุปสมบท,ลาคลอดบุตร,ตรวจเลือก,เตรียมพล,ทำงานในองค์การระหว่างประเทศ)

- มาสาย ไม่เกิน 18 ครั้ง

- ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ต่างประเทศ ลาศึกษาภายในประเทศ ต้องมีระยะเวลาทำงานครบ 4 เดือน

- ไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันควร,ไม่ถูกสั่งพักราชการเกิน 2 เดือน

- ผู้ไปปฏิบัติงานองค์การระหว่างประเทศ เมื่อกลับมาให้สั่งเลื่อนเงินเดือนไม่เกิน 3% ของเงินเดือนผู้นั้น

- ผู้เสียชีวิต ทำงานไม่น้อยกว่า 4 เดือน ให้สั่งเลื่อน ณ วันที่เสียชีวิต

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบจำนวนข้าราชการ ที่มีอยู่ ณ วันที่ 1 มีนาคม /1 กันยายนของทุกปี โดยนำฐานเงินเดือนมารวมกัน เพื่อกำหนดวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนไม่เกินร้อยละ 3 (ทั้งปี ร้อยละ 6) จากบัญชีถือจ่ายข้าราชการ (ช่วยราชการที่หน่วยงานอื่นใช้วงเงินที่หน่วยงานอื่นเลื่อน)

- กรมฯมอบ ผอ.บริหารวงเงินในหน่วยงานตาม % ที่กรมฯจัดสรร

- ตรวจสอบฐานในการคำนวณของข้าราชการแต่ละราย และ % ที่ได้รับ เลื่อนได้คนละไม่เกิน 6 % ของฐานในการ คำนวณต่อรอบ แต่ละกองไม่เท่ากันก็ได้ **ถ้าคำนวณเงินแล้วมีเศษ ให้ปัดขึ้นเป็น จำนวนเต็มสิบ**

- ตรวจสอบว่าผู้ที่เกษียณหรือเกษียณก่อนกำหนด ที่ได้เลื่อนเงินเดือนให้นับวงเงินรวมกับผู้ที่เลื่อนปกติ

- ตรวจสอบ % ที่ได้รับให้ตรงกับระดับการประเมินที่กำหนด ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ (ต้องปรับปรุง-น้อยกว่าร้อยละ 60 ไม่ได้เลื่อน)

ขั้นตอนที่ 5 การพิจารณาความดีความชอบที่หน่วยงานขอมาแล้ว ตรวจสอบเงินเดือน

- ผู้ที่เต็มขั้นให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ โดยไม่ปัดเศษ ใช้ทศนิยม 3 ตำแหน่ง

- ผู้ที่เงินเดือนไม่ถึง 11,700 บาทให้ได้รับเงินค่าครองชีพชั่วคราวเพิ่ม 1,500 บาทโดยรวมกับ เงินเดือนแล้วไม่เกิน 11,700 บาท แต่ถ้าไม่ถึง 8,200 บาท ให้เพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวรวมกับ เงินเดือนแล้วให้ถึง 8,200 บาท

- แจ้ง / ทักท้วง กอง/สถาบัน/สำนัก/ศสท. แก้ไข หรือตัดรายชื่อผู้ที่ขาดคุณสมบัติในการเลื่อน เงินเดือนออก

- ตรวจสอบ...

- ตรวจสอบวงเงินที่ใช้เลื่อนทั้งหมด เสนอกรมฯพิจารณา หากกรมฯ จัดสรรเงินเพิ่มให้ข้าราชการรายใดจะต้องแก้ไข % และระดับการประเมินให้ถูกต้อง

- จัดทำร่างคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ผู้เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน

- จัดทำร่างคำสั่งเลื่อนเงินเดือน, คำสั่งค่าครองชีพชั่วคราว , คำสั่งให้ค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าตอบแทนพิเศษกรณีรับเงินเดือนสูงสุด/ใกล้สูงสุด (คำสั่งเลื่อน+คำสั่งให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ) **ไม่ปัดเศษ**)

- ตรวจสอบร่างคำสั่ง และการเปลี่ยนแปลง แก้ไข ก่อนนำร่างคำสั่งเสนอกรมฯ เช่น การเลื่อนระดับ การเปลี่ยนตำแหน่ง การแต่งตั้ง โอน ย้าย ตาย ลาออก

- เสนอกรมฯ ลงนามคำสั่งและประกาศอัตราร้อยละที่เลื่อนในแต่ละระดับของหน่วยงานนั้น

- แจ้งคำสั่งและประกาศอัตราร้อยละที่เลื่อนให้หน่วยงาน โดยให้ ผอ.กอง/สถาบัน/สำนัก/ศสท. แจ้งผลการเลื่อน เงินเดือนให้ทราบ**เป็นรายบุคคล** พร้อมร้อยละที่เลื่อน ,ฐานในการคำนวณ , จำนวนเงินที่ได้เลื่อนและเงินที่ได้รับ หรือ แจ้งเหตุผลผู้ ที่ไม่ได้เลื่อน

ขั้นตอนที่ 6 การปรับเงินเดือน (กรณีเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับหลังเลื่อนระดับ)

หลังกลุ่มสรรหาดำเนินการเลื่อนระดับและปรับเงินเดือนให้เป็นขั้นต่ำชั่วคราว กทบ.จะต้องปรับเงินเดือนของข้าราชการให้ถึง ขั้นต่ำทุกวันที่ 1 ต.ค. ของทุกปี โดยมีหลักเกณฑ์

- คำนวณเงินที่ปรับโดยคำนวณจาก

เงินเดือนขั้นต่ำ

- เงินเดือนปัจจุบัน = จำนวนที่ปรับขึ้น(แต่จะต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินเดือนปัจจุบัน

- ปรับปีละครั้งจนกว่าจะถึงขั้นต่ำของระดับ

- แม้จะอยู่ในช่วงเวลาที่ไม่สามารถจะเลื่อนเงินเดือนได้ เช่น ลาศึกษา , พักราชการ ก็จะต้องดำเนินการปรับเงินเดือนให้กับข้าราชการ

ผลการดำเนินการ

1. โรงเรียนกันตังพิทยากร ได้ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำปีละ 2 ครั้ง ดำเนินการเลื่อนเงินค่าตอบแทนพนักงานราชการและเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวปีละ 1 ครั้ง ตามผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการประกาศผล แจ้งผลรายบุคคลโดยดำเนินการตามระเบียบกฎหมายทุกขั้นตอน

ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร

- **ประเด็นการดำเนินการ : การพัฒนาบุคลากร**

โรงเรียนกันตังพิทยากร ได้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองตามเกณฑ์ที่คุรุสภากำหนดสามารถนำประสบการณ์จากการศึกษาดูงานมาอบรมมาพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรอบรู้ทุกๆด้าน รู้จริง รู้กว้าง รู้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก นำมาสู่การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนการดำเนินการ : การพัฒนาบุคลากร

1. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร ครูที่เข้ารับการพัฒนาทางวิชาการมากกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี พบว่าในปี พ.ศ. 2566 ร้อยละของครูที่เข้ารับการอบรม และพัฒนาทางวิชาการมีค่าเท่ากับ 90 แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ อย่างเหมาะสมตามความถนัดและความรู้ความสามารถ

3. การพัฒนาบุคลากร ครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT ในระดับดี พบว่า ในปี พ.ศ. 2566 ร้อยละของครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ITC) ใน ระดับ ดี มีค่าร้อยละ 80 ขึ้นไป ตามเป้าหมายที่

วางไว้ แสดงให้เห็นว่าจะสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ITC) ในระดับดี ได้เทียบเท่ากับเป้าที่วางไว้

4. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากร เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับพัฒนาบุคลกร

5. ส่งเสริมการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสังกัด

ผลการดำเนินการ

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรมให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีความรู้ความสามารถและทักษะคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพสอดคล้องกับหน้าที่ที่ปฏิบัติ

2. ครูและบุคลากรทางศึกษานำสิ่งที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงพัฒนาตนเองและสถานศึกษา

3. ครูและบุคลากรทางศึกษามีความพร้อมในการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และได้เข้าร่วมเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ด้านที่ 4 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

- **ประเด็นการดำเนินการ : การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ**

ด้านการสร้างขวัญ จัดทาแผนงาน โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ การทำงานของหน่วยงานจะสำเร็จลุล่วงไปไปด้วยดีนั้นก็ต้องขึ้นอยู่กับความสามัคคีและความร่วมมือของบุคคลในทุกฝ่าย สำหรับองค์กรโรงเรียนนั้นการสร้างความสามัคคีหรือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรนั้นสามารถกระทำได้ในหลายรูปแบบ และดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามโครงการและกำลังใจให้แก่บุคลากรโรงเรียนได้มีการสร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรและครอบครัวในโอกาสต่าง ๆ เช่น สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เลื่อนขั้น วันเกิด เกษียณอายุราชการ เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับวิทยฐานะสูงขึ้น เจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ ฌาปนกิจสงเคราะห์ครูและบุคลากร โครงการศึกษาต่อ นโยบาย การบริการ และสิทธิประโยชน์ดังกล่าวได้มีการออกแบบให้เหมาะสมตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่หลากหลาย และเหมาะสมกับความแตกต่างของกลุ่มและประเภทของผู้ปฏิบัติงาน โดยโรงเรียนถือว่าบุคลากรทุกคนเปรียบเสมือนสมาชิกของครอบครัว ทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึงเท่าเทียมกันเป็นรูปแบบหนึ่งของการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรภายในโรงเรียน

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ การมอบเกียรติบัตร / วุฒิบัตร หรือช่อดอกไม้แสดงความยินดี การจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร การมอบของเยี่ยมไข้เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นทั้งราชการและลูกจ้าง

3. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติคนตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนด

4. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

5. จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

6. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่างๆไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ผลการดำเนินการ

1. ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ครูและบุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3. ครูและบุคลากรมีระบบงานและได้มอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคคล

ด้านที่ 4 การพัฒนาระบบงานบุคคล

ประเด็นการดำเนินการ : การพัฒนาระบบงานบุคคล

โรงเรียนกันตังพิทยากรได้พัฒนาระบบงานบริหารบุคคลขึ้น เพื่อดำเนินการให้ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ของลูกจ้างประจำ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกต้องและเป็นปัจจุบัน โดยมีการจัดเก็บข้อมูลและมีการพัฒนางานอย่างเป็นระบบสะดวกต่อการค้นคว้า/ การรายงานข้อมูลและมีความพร้อมในการรองรับการประเมินด้านคุณภาพในด้านต่างๆ

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาโดยครบถ้วนอย่างเป็นระบบระเบียง สามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว

2. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วนทุกกระบวนการที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม

ผลการดำเนินการ

1. ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ของลูกจ้างประจำ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาถูกต้องเป็นปัจจุบัน

2. การจัดเก็บข้อมูลและมีการพัฒนางานอย่างเป็นระบบสะดวกต่อการค้นคว้า/ การรายงานข้อมูลและมีความพร้อมในการรองรับการประเมินด้านคุณภาพ

ด้านที่ 5 การพัฒนาระบบงานบุคคล

ประเด็นการดำเนินการ : การพัฒนาระบบงานบุคคล

โรงเรียนกันตังพิทยากรได้พัฒนาระบบงานบริหารบุคคลขึ้น เพื่อดำเนินการให้ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ของลูกจ้างประจำ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกต้องและเป็นปัจจุบัน โดยมีการจัดเก็บข้อมูลและมีการพัฒนางานอย่างเป็นระบบสะดวกต่อการค้นคว้า/ การรายงานข้อมูลและมีความพร้อมในการรองรับการประเมินด้านคุณภาพในด้านต่างๆ

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาโดยครบถ้วนอย่างเป็นระบบระเบียง สามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว

2. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วนทุกกระบวนการที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม

ผลการดำเนินการ

1. ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ของลูกจ้างประจำ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาถูกต้องเป็นปัจจุบัน

2. การจัดเก็บข้อมูลและมีการพัฒนางานอย่างเป็นระบบสะดวกต่อการค้นคว้า/ การรายงานข้อมูลและมีความพร้อมในการรองรับการประเมินด้านคุณภาพ

ส่วนที่ 2 การดำเนินการของการจัดโครงการ/กิจกรรมงานบริหารงานบุคคล

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566)

โครงการ **ฝ่าย บริหารงานบุคคล**

ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 **งานบุคคล**

โรงเรียนกันตังพิทยากร อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง 92110 **โทร 0-7525-1100**

* * * *

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูและบุคลากรได้เข้ารับการอบรมสัมมนาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีความรู้ความสามารถและทักษะคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพสอดคล้อง และนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานที่ตนปฏิบัติ

2. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางศึกษานำสิ่งที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงพัฒนาตนเองและหน่วยงาน

3. เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

1. คณะครูและบุคลากรทางศึกษา ได้รับการอบรม สัมมนา จากหน่วยงานอื่นๆ และที่หน่วยงานจัดขึ้นอย่างน้อยคนละไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง

เชิงคุณภาพ

2. คณะครูและบุคลากรทางศึกษาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ได้รับการอบรมสัมมนา คนละไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีความรู้ ความสามารถและทักษะคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพสอดคล้องกับหน้าที่ที่ปฏิบัติ

4. ขั้นตอนวิธีการดำเนินกิจกรรม

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1.	เสนอโครงการเพื่ออนุมัติ ให้ครูบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาตามหน่วยงานอื่นๆ ที่จัด	ตลอด ปีงบประมาณ	นางวิชชุดา เหล่าตระกูลงาม นางสาวศศินา ทองขาว
2.	สำรวจรายละเอียดกิจกรรมที่โรงเรียนจัดอบรมสัมมนาเองตามนโยบายของโรงเรียนและแผนพัฒนาบุคลากร และนโยบายของ สพฐ. และรัฐบาล		ฝ่ายบริหาร
3.	กำหนดวัน เวลา สถานที่ในการเข้าศึกษาดูงาน ครูกลุ่มสาระฯ และลูกจ้างพนักงาน		หัวหน้ากลุ่มสาระ
4.	ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครู ศึกษาต่อตามสาขาที่ต้องการ/สาขาสายงานปฏิบัติการสอน		กลุ่มสาระ
5.	สรุปและรายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรม		นางสาวศศินา ทองขาว

5. งบประมาณ

ที่	รายการ/ขั้นตอนกิจกรรม ที่ใช้งบประมาณ	หมวดรายจ่าย			รวม ทั้งหมด
		ค่าตอบแทน /ใช้สอย	ค่าวัสดุ	ค่าครุภัณฑ์	
1.	ให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาศึกษาดูงานกับหน่วยงานอื่นๆ	100,000	-	-	100,000
2.	จัดอบรมสัมมนาครู ภายในหน่วยงาน ปีละอย่างน้อย 3 ครั้ง	30,000	-	-	30,000
3	ศึกษาดูงาน ครูกลุ่มสาระฯ และลูกจ้างพนักงาน	-	-	-	-
4	ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครู ศึกษาต่อตามสาขาที่ต้องการ/สาขาสายงานปฏิบัติการสอน	-	-	-	-
	รวม	**130,000**	**-**	**-**	**130,000**

6. การประเมินผล

กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
1.ให้ครูบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาตามหน่วยงานอื่นๆที่จัด	ครูทุกคนเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานกับหน่วยงานอื่นๆ	รายงานการประชุม-อบรม	แบบรายงาน
2. โรงเรียนจัดอบรมสัมมนาเองตามนโยบายของโรงเรียนและแผนพัฒนาบุคลากรและนโยบายของ สพฐ. และรัฐบาล	โรงเรียนจัดอบรมครูสัมมนาทางวิชาการปีละ 3 ครั้ง	รายงานการประชุม-อบรม	เอกสารรายงาน
3. ศึกษาดูงาน ครูกลุ่มสาระฯ และลูกจ้างพนักงาน	จัดศึกษาดูงาน ครูกลุ่มสาระฯ และ ลูกจ้าง	รายงานกิจกรรม	เอกสารรายงาน

กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
4. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครู ศึกษาต่อตามสาขาที่ต้องการ/สาขาสายงานปฏิบัติการสอน	ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการ ครู ศึกษาต่อตามสาขาที่ต้องการ/สาขาสายงานปฏิบัติการสอน		

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

คุณครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถทั้งด้านเนื้อหาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ที่รับผิดชอบ รวมถึงการถ่ายทอดความรู้สู่การเรียนในวิธีต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด รวมทั้งดำเนินการต่อยอด และพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นเลิศสู่เวทีการแข่งขันทักษะวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรอบรู้ทุกๆ ด้าน รู้จริง รู้กว้าง รู้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน มีความรักสามัคคี น้ำหนึ่งใจเดียวกัน ให้ความร่วมมือทั้งในระดับองค์กร ระดับเครือข่าย เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองด้วยกระบวนการที่หลากหลาย เพื่อนำผลมาพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำมาสู่การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและหลากหลาย และระบบงานข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

ลงชื่อ ..... ผู้รับผิดชอบโครงการ
(นางสาวกิ่งกาญจน์ ชูเวชะ)
ครู

ลงชื่อ ..... ผู้เสนอโครงการ
(นางวิชชุดา เหล่าตระกูลงาม)
หัวหน้างานบุคคล

ลงชื่อ ..... ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายสุรเชษฐ สองรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ ..... ผู้อนุมัติโครงการ
(นางฉวีวรรณ รักษ์แก้ว)
ผู้อำนวยการ โรงเรียนกันตังพิทยากร

ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินการของการจัดโครงการ/กิจกรรมงานบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566)

แบบรายงานผลการดำเนินงาน งาน/โครงการ

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

กลุ่มสาระการเรียนรู้/งาน ...บุคคล.....ฝ่าย....บริหารงานบุคคล....

ชื่องาน/โครงการ พัฒนาบุคลากร

สอดคล้องตามกลยุทธ์ สพฐ.ข้อที่ 3 กลยุทธ์ สพม.ตรัง กระบี่ ข้อที่ 3 กลยุทธ์ร.ร.ข้อที่ 4

ลักษณะของโครงการ ☐ ใหม่ ☑ ต่อเนื่อง

งบประมาณที่ได้รับ.....130,000 บาท.....

ระยะเวลาดำเนินการ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 – 30 กันยายน พ.ศ. 2566

วัตถุประสงค์ของงาน/โครงการ

1 เพื่อให้ครูและบุคลากรทุกคนได้รับการอบรมสัมมนาและนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานที่ตนปฏิบัติ

เป้าหมาย

เชิงปริมาณ มีครูและบุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา จากหน่วยงานอื่นๆและที่หน่วยงานจัดขึ้นอย่างน้อยคนละไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง

เชิงคุณภาพ ครูและบุคลากร ได้รับการอบรมสัมมนา คนละไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง

วิธีการประเมินโครงการ รายงานการประชุมอบรม

<u>ผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดงาน/โครงการ</u>

<u>ผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดงาน/โครงการ</u>

ผลการดำเนินงาน/โครงการ

วัตถุประสงค์ ☑ บรรลุวัตถุประสงค์ทุกข้อ

☐ บรรลุวัตถุประสงค์บางข้อ ไม่บรรลุคือ.....

สาเหตุเนื่องจาก.....

เป้าหมาย ☑ สูงกว่าแผน ☐ เท่ากับแผน ☐ ต่ำกว่าแผน ☐ ต่ำกว่าแผนมาก

สาเหตุเนื่องจาก(กรณีต่ำกว่าแผน).....

ความร่วมมือจากบุคลากร ☑ ดีมาก ☐ ดี ☐ พอใช้ ☐ น้อย ☐ น้อยมาก

ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ ☑ มาก ☐ พอใช้ ☐ น้อย ☐ น้อยมาก

ความเพียงพอของงบประมาณ ☐ มาก ☑ พอใช้ ☐ น้อย ☐ น้อยมาก

ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม ☐ เร็วกว่าแผน ☑ ตามแผน ☐ ช้ากว่าแผน

ผลสำเร็จในการดำเนินงาน/โครงการ

ครูและบุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา จากหน่วยงานอื่นๆและที่หน่วยงานจัดขึ้นอย่างน้อยคนละไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง

ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน/โครงการในปีงบประมาณต่อไป

ในกลุ่มสาระเดียวกัน ไม่ควรซ้ำคนใดคนหนึ่งมากนักควรกระจ่ายให้คนอื่นๆด้วย

การประเมินผลการดำเนินงาน/โครงการ (รูปแบบการประเมินแบบ CIPPA MODEL)

เกณฑ์การให้คะแนน

1 คะแนน หมายถึง มีผลงานอยู่ในระดับต่ำกว่า 50%

2 คะแนน หมายถึง มีผลงานอยู่ในระดับ 50 - 59%

3 คะแนน หมายถึง มีผลงานอยู่ในระดับ 60 - 69%

4 คะแนน หมายถึง มีผลงานอยู่ในระดับ 70 - 79%

5 คะแนน หมายถึง มีผลงานอยู่ในระดับ 80% ขึ้นไป

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับคะแนนที่ตรงกับความเป็นจริง

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ด้านบริบท						
1. โครงการกำหนดวัตถุประสงค์-เป้าหมายที่ชัดเจน	✓					
2. วัตถุประสงค์สอดคล้องกับเป้าหมายของโครงการ	✓					
3. มีหลักฐานและข้อมูลในการดำเนินงาน	✓					
4. ได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากบุคคลและฝ่าย/หมวด/งานที่เกี่ยวข้อง	✓					
5. มีสถานที่และสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานที่ดี	✓					
ด้านปัจจัย						

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
6. จำนวนบุคลากรที่ร่วมโครงการ/งานเพียงพอ	✓					
7. จำนวนของวัสดุ-อุปกรณ์การดำเนินงานเพียงพอ	✓					
8. ระยะเวลาในการดำเนินงานเหมาะสม	✓					
9. งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานเพียงพอ		✓				
ด้านกระบวนการ 10. บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน	✓					
11. มีวิธีการในการดำเนินงานถูกต้องเป็นกระบวนการ	✓					
12. การดำเนินงานเป็นไปตามกำหนดเวลา		✓				
13. งบประมาณที่ใช้เป็นประโยชน์คุ้มค่าต่อการเรียนรู้		✓				
ด้านผลผลิต 14. ผลการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	✓					
15. ผลการดำเนินงานเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน	✓					
16. ผลการดำเนินงานเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร/ครู	✓					
17. ผลการดำเนินงานเป็นประโยชน์ต่อชุมชน	✓					
18. ผลการดำเนินงานคุ้มค่า-เหมาะสมกับงบประมาณ	✓					
19. ผลการดำเนินงานสนองนโยบาย/แผนกลยุทธ์	✓					
20. ความพึงพอใจทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ		✓				
รวม	80	16				
ค่าเฉลี่ย (ผลรวมทุกช่องหารด้วย 20)	4.8					

ถ้าได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4 ขึ้นไป แสดงว่าการดำเนินงาน/โครงการ ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ

ถ้าได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 4 แสดงว่าการดำเนินงาน/โครงการ ควรปรับปรุง

สรุปผล การดำเนินงาน/โครงการนี้ ☑ เป็นที่น่าพอใจ ☐ ควรปรับปรุง

ลงชื่อ.....ผู้รับผิดชอบ

(นางวิชชุดา เหล่าตระกูลงาม)

4 พฤศจิกายน 2566

ความเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้/หัวหน้างาน

.....

.....

ลงชื่อ.....

(นางวิชชุดา เหล่าตระกูลงาม)

4 พฤศจิกายน 2566

ความเห็นของรองผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล

.....

.....

ลงชื่อ.....

(นายสุรเชษฐ สองรักษ์)

4 พฤศจิกายน 2566

ความเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน

.....

.....

ลงชื่อ.....

(นางฉวีวรรณ รักษ์แก้ว)

4 พฤศจิกายน 2566

ส่วนที่ 4 ข้อมูลสถิติ

4.1 ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ข้อมูลบุคลากร

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนกันตังพิทยากรมีจำนวนบุคลากร ทั้งสิ้น 100 คน แยกเป็นฝ่ายต่างๆ ดังนี้

1. ฝ่ายบริหาร	**4**	**คน**
2. ฝ่ายปฏิบัติการสอน	**80**	**คน**
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	9	คน
กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	8	คน
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	8	คน
กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	12	คน
กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	15	คน
กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	3	คน
กลุ่มสาระการเรียนรู้พลศึกษาและสุขศึกษา	4	คน
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปศึกษา	5	คน
งานแนะแนว	2	คน
งานบรรณารักษ์	1	คน
ครูอัตราจ้าง (ไทย)	9	คน
ครูอัตราจ้าง (อังกฤษ)	3	คน
พนักงานราชการ	1	คน
3. ลูกจ้างประจำ	**5**	**คน**
4. ลูกจ้างชั่วคราว	**11**	คน

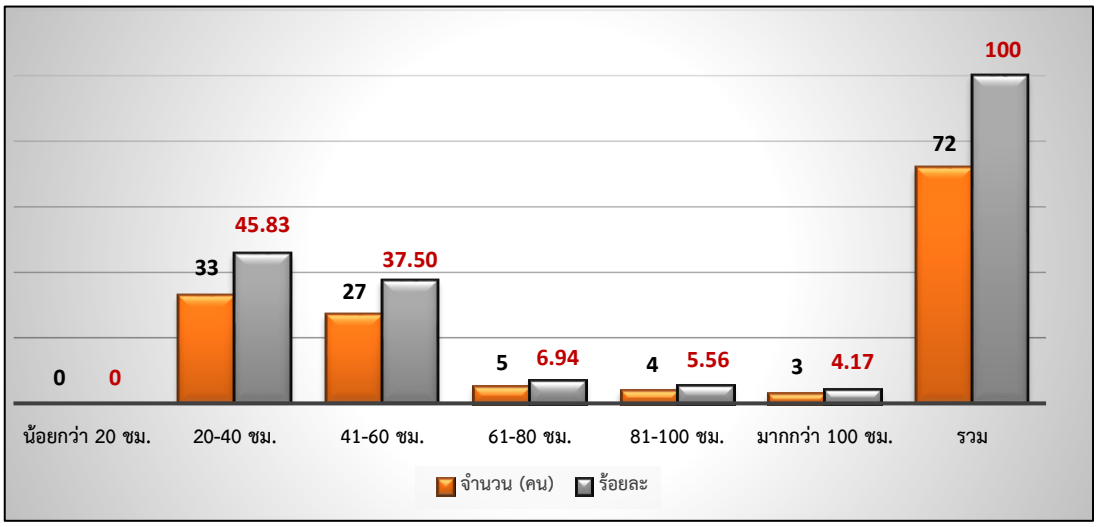
ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนกันตังพิทยากรมีจำนวนบุคลากร ทั้งสิ้น 96 คน แยกเป็นฝ่ายต่างๆ ดังนี้

1. ฝ่ายบริหาร	**4**	**คน**
2. ฝ่ายปฏิบัติการสอน	**77**	**คน**
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	8	คน
กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	9	คน
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	9	คน
กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	11	คน
กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	16	คน

กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	2	คน
กลุ่มสาระการเรียนรู้พลศึกษาและสุขศึกษา	4	คน
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปศึกษา	5	คน
งานแนะแนว	2	คน
งานบรรณารักษ์	1	คน
ครูอัตราจ้าง (ไทย)	6	คน
ครูอัตราจ้าง (อังกฤษ)	3	คน
พนักงานราชการ	1	คน
3. ลูกจ้างประจำ	**4**	**คน**
4. ลูกจ้างชั่วคราว	**11**	คน

4.2 ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แสดงจำนวนชั่วโมงการเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรโรงเรียนกันตังพิทยากร ปีการศึกษา 2566



จากแผนภูมิ การเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรโรงเรียนกันตังพิทยากร ปีการศึกษา 2566 พบว่า ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง ระหว่าง 20-40 ชั่วโมง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง ระหว่าง 41- 60 ชั่วโมง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง ระหว่าง 61-80 ชั่วโมง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.94 ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง ระหว่าง 81-100 ชั่วโมง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง มากกว่า 100 ชั่วโมง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17

สรุปผลการเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร จำนวน 72 คน ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

จากการดำเนินการตามโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกันตังพิทยากร ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมตรงตาม/สอดคล้อง กับหน้าที่ที่ปฏิบัติ อย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา สูงกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเป้าหมาย: ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมตรงตาม/สอดคล้องกับหน้าที่ที่ปฏิบัติ อย่างน้อย 20 ชั่วโมง ต่อปีการศึกษา) อยู่ในระดับคุณภาพ ยอดเยี่ยม

. ปัญหา/อุปสรรค

๑. ขาดแคลนหลักสูตรการอบรมที่ตรงกับความต้องการของครูและบุคลากร

๒. ครูขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

๓. ความล่าช้าของข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ของลูกจ้างประจำ ข้าราชการครู และบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

๑. สำรวจความต้องของหลักสูตรที่จะอบรมของครูและบุคลากร

๒. กระตุ้นและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากร

๓. ควรปรับข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ของลูกจ้างประจำ ข้าราชการครู และบุคลากรให้รวดเร็ว และเป็นปัจจุบัน

๔. ควรมีระบบพี่เลี้ยงเพื่อช่วยในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อสามารถทำผลงานในการขอวิทยฐานะที่สูงขึ้นได้