

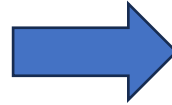
๐๑๙ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๖




Banham 6

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี





Banarn 6



รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 6

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี



คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อ รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ของโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- ด้านการบริหารอัตรากำลัง
- ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง
- ด้านการเสริมสร้างและขวัญกำลังใจ
- ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ด้านการเข้าถึงข้อมูล

โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา ๒ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการวางแผน บริหารและพัฒนาบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิด ประโยชน์สูงสุดต่อ ทางราชการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา ๒

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทที่ ๑ การบริหารงานบุคลากร	๑
บทที่ ๒ การดำเนินโครงการ/กิจกรรมของงานบริหารบุคลากร	๕
บทที่ ๓ รายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของงานบริหารบุคลากร	๗
บทที่ ๔ ข้อมูลอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่ง	๑๑
บทที่ ๕ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	๑๓
ภาคผนวก	๑๔
โครงการส่งเสริมและพัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ	๑๕
โครงการจ้างบุคลากรเพื่อเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้	๑๘

บทที่ ๑

การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา ๖

การบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาล

๒. เพื่อส่งเสริมบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่มีความรับผิดชอบให้เกิดผล สำเร็จตามการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

๓. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

๔. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับ การยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้เรียน เป็นสำคัญ

พันธกิจ / ภาระหน้าที่

๑. การวางแผนอัตรากำลังคนการกำหนดตำแหน่ง

๑.๑ การวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลังคน

๑.๑.๑ วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

๑.๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

๑.๑.๓ นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

๑.๑.๔ นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

๑.๒ การกำหนดตำแหน่ง

๑.๒.๑ ให้เป็นไปตาม การกำหนดตำแหน่งและความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่

การศึกษา

๑.๒.๒ สถานศึกษากำหนดภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน

สถานศึกษา

๑.๓ การขอลือตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

๑.๓.๑ สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง / ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ ขอกำหนด

ตำแหน่ง ๑.๓.๒ ประเมินเพื่อขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง / ขอเลื่อนวิทยฐานะ / ขอกำหนด

ตำแหน่ง

๑.๓.๓ ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง /ขอเลื่อนวิทยฐานะ /ขอกำหนดตำแหน่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณา อนุมัติ และเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๒.๑ การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้เป็นไปตามข้อกำหนด และวิธีการของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

๒.๒ การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

๒.๒.๑ กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนดหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๒.๒.๒ กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

๒.๓ การแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๓.๑ เสนอคำร้องขอย้าย ให้รายงานการบรรจุแต่งตั้ง รับบ้าย ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

๒.๓.๒ กรณีรับบ้าย ให้รายงานการบรรจุแต่งตั้ง รับบ้าย ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

๒.๔ การกลับเข้ารับราชการ

๒.๔.๑ การกลับเข้ารับราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๓.๑ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.๑.๑ การเลื่อนขั้นเงินเดือน กรณี ปกติ และกรณีพิเศษ

๓.๑.๑.๑ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

๓.๑.๑.๒ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา ต้องชี้แจงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ

๓.๑.๑.๓ รายงาน การสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการต่อไป

๓.๒ งานทะเบียนประวัติ

๓.๒.๑ สถานศึกษารวบรวมสำเนาทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษำบันทึกการเปลี่ยนแปลงข้อมูลลงในทะเบียนประวัติ

๓.๓ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

๓.๓.๑ ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมควรได้รับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์

๓.๓.๒ ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา

๔. วินัยและการรักษาวินัย

ดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด

๕. การออกจากราชการ

ดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญ ที่
มุ่ง ส่งเสริม ให้ สถาน ศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้าน
การบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎระเบียบ เป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาลข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญ กำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชู
เกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

บทที่ ๒

การดำเนินโครงการ/กิจกรรมของงานบริหารบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖) โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา ๖ ได้ดำเนิน โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ ด้านการบริหารอัตรากำลัง

วางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการ วิชาเอกของสถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ

๑) สถิติการบรรจุแต่งตั้ง เกษียณอายุราชการ ย้ายเข้า ย้ายออก

กลุ่มสาระการเรียนรู้	การบรรจุแต่งตั้ง	การเกษียณอายุราชการ	การย้ายเข้า	การย้ายออก
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	-
คณิตศาสตร์	-	-	-	-
ภาษาไทย	๑	-	-	๑
ภาษาต่างประเทศ	-	-	-	๑
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-	-
สุขศึกษาและพลศึกษา	-	-	-	-
ศิลปศึกษา	-	-	-	-
การงานอาชีพ	-	-	-	-
รวม	๑	-	-	๒

๒) สถิติการจ้างลูกจ้างชั่วคราวด้วยเงินบำรุงการศึกษา

ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
ลูกจ้างชั่วคราว	๑	(ชาย)
รวม	๑	

กิจกรรมที่ ๒ ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง

๑. งานบุคลากรดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่สถานศึกษามีความต้องการและ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและอัตราตำแหน่งที่ว่างหรือขาดแคลน

๒. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม และโปร่งใส ดังนี้

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของเขตพื้นที่การศึกษา

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการรับย้าย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

- ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

- ดำเนินการสรรหาบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามภารกิจในสถานศึกษา โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

กิจกรรมที่ ๓ ด้านการเสริมสร้างและขวัญกำลังใจ

๑. จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา การมอบ เกียรติบัตร/วุฒิบัตร หรือช่อดอกไม้แสดงความยินดี การจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดี ภายในองค์กร การมอบของเยี่ยมไข้เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง

๓. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางราชการ กำหนด

๔. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๕. จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

๖. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

กิจกรรมที่ ๔ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับบริการ อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆอย่างเหมาะสมตามความถนัดและความรู้ความสามารถ

๓. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับพัฒนาบุคลากร

๔. ส่งเสริมการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสังกัด

กิจกรรมที่ ๕ ด้านการเข้าถึงข้อมูล

๑. มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาโดยครบถ้วนอย่างเป็นระบบระเบียบ สามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว

๒. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วนทุกกระบวนการที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกฝ่ายของสถานศึกษาให้ อยู่ในระเบียบวินัยและจรรยาบรรณอันดีงาม เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และก่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการนั้นมีหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่บุคลากรจำเป็นต้องรับรู้และถือปฏิบัติ ดังนี้ ๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ๒. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๕. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๖. จรรยาบรรณวิชาชีพครู ๗. การลงเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๘. หลักเกณฑ์การขาด ลา มาสาย ๙. การอยู่เวรรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ ๑๐. โทษทางวินัย

บทที่ ๓

รายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของงานบริหารบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ตามประกาศ โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา ๖ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา ๖ ได้มีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ออกเป็น ๔ ด้าน เพื่อให้การดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา ๖ จึงมีแนวทางในการดำเนินการปฏิบัติงาน ตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการบริหารอัตรากำลัง

โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา ๖ ได้จัดทำข้อมูลแผนอัตรากำลังครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยดำเนินการจัดทำข้อมูลบุคลากร นักเรียน ข้อมูลผู้บริหาร ครูผู้สอน พนักงานราชการ อัตรากำลังตามสาขาวิชาเอก ข้อมูลครู/วิชาเอกที่จะต้องเกษียณอายุราชการ ให้มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สามารถตรวจสอบได้ และดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลัง ระบุความต้องการอัตรากำลังตามมีความจำเป็นและความขาดแคลน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

แนวทางการดำเนินงาน

- ๑) ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลความต้องการอัตรากำลังของโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา ๖
- ๒) จัดทำข้อมูลอัตรากำลังครู ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน อย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดในเวลา ๑ ปี
- ๓) นำข้อมูลนักเรียน ผู้บริหาร ครูผู้สอน มาใช้เป็นข้อมูลในการคำนวณและการคิดเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด
- ๔) ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังครู ตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา เพื่อให้โรงเรียนมีครูครบตามเกณฑ์ และมีครูครบตามมาตรฐานวิชาเอก
- ๕) จัดทำข้อมูลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา ๖ โดยจัดทำข้อมูลจำนวนครูเกษียณอายุราชการตามสาขาวิชาเอก และความต้องการทดแทนความขาดครูตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนด เพื่อทดแทนข้าราชการครูเกษียณอายุราชการตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อใช้ประกอบการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง

โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา ๖ ได้จัดทำข้อมูลอัตรารว่าง และคาดว่าจะว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ ให้เป็นปัจจุบัน และรายงานข้อมูล เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ให้เป็นไปตามความต้องการและความขาดแคลนของโรงเรียน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ

แนวทางการดำเนินงาน

- ๑) จัดทำข้อมูลอัตรารว่างและ ความต้องการวิชาเอก ตามความจำเป็นและความขาดแคลนของโรงเรียน
- ๒) รายงานข้อมูลความต้องการไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๓) กรณีการดำเนินการสรรหาและการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินนอกงบประมาณ ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวปฏิบัติที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดอย่างเคร่งครัด

๓. ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา ๖ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เลื่อนค่าจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและแนวปฏิบัติ ตามที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการและแนวปฏิบัติที่กำหนด เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้ขอมือและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น การขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาประจำปี และสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นเป็นไปตามกฎหมายมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

แนวทางการดำเนินงาน

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และดำเนินการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด มีความอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในการขอมือวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ในการเสนอขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการในการขอรับพระราชทาน และแจ้งเวียนให้ข้าราชการครูในสังกัดรับทราบเป็นประจำทุกปี

๔. นโยบายด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา ๖ สรุปรวข้อมูลแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียน จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทุกปี และส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากร จัดทำนวัตกรรม ผลงาน เพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลงานเข้าประกวด หรือคัดเลือก และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ในการการพัฒนาตน และพัฒนางานให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น

แนวทางการดำเนินงาน

๑) แจ้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทุกคน จัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan : ID Plan) อย่างต่อเนื่องทุกปี

๒) จัดทำโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำแผนพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ผลการประเมินโครงการในปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการพัฒนาในปีปัจจุบัน

๓) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนตามความต้องการและความจำเป็น ตามที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดให้มีขึ้น ทั้งในรูปแบบออนไลน์ และ ณ สถานที่จัดอบรม

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูพัฒนางาน การจัดการเรียนการสอน ตามนโยบายที่กำหนด เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิการจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น และส่งผลงานที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ เข้าประกวด/คัดเลือก ตามที่โรงเรียน และหน่วยงานต่างๆ จัดให้มีขึ้น

๕) ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลงานดีเด่น เป็นที่ประจักษ์ในโอกาสอันควร

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ในปี พ.ศ.๒๕๖๖

งานอัตรากำลัง

๑. จัดทำข้อมูลแผนอัตรากำลัง (ข้อมูล ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖)

บุคลากรจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ชาย	หญิง	รวม
ผู้บริหาร	-	๒	๒
ค.ศ.๔	-	๑	๑
ครู ค.ศ.๓	๓	๙	๑๒
ครู ค.ศ.๒	๒	-	๒
ครู ค.ศ.๑	๔	-	๔
ครูผู้ช่วย	๑	-	๑
ธุรการโรงเรียน	๑	-	๑
ครูอัตราจ้าง	-	๑	๑
รวม	๑๑	๑๓	๒๔

บุคลากรจำแนกตามกลุ่มสาระ และเพศ

กลุ่มสาระฯ	ชาย	หญิง	รวม
ฝ่ายบริหาร	-	๒	๒
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๓	๑	๔
คณิตศาสตร์	๑	๑	๒
ภาษาไทย	๑	๑	๒
ภาษาต่างประเทศ	-	๒	๒
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๒
สุขศึกษาและพลศึกษา	๒	-	๒
ศิลปศึกษา	-	๑	๑
การงานอาชีพ	๒	๓	๕
รวม	๑๐	๑๒	๒๒

หมายเหตุ ไม่นับรวมธุรการโรงเรียน ๑ คน

ลูกจ้างประจำ / ลูกจ้างชั่วคราว

ตำแหน่ง	ชาย	หญิง	รวม
ลูกจ้างชั่วคราว	๒	-	๒
รวม	๒	-	๒

๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

๒.๑ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ว ๒๑/ปี ๖๖ จำนวน - ราย

วิทยฐานะชำนาญการ จำนวน - ราย

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน - ราย

๒.๒ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ว ๙ /ปี ๖๖ (วปา) จำนวน - ราย

วิทยฐานะชำนาญการ จำนวน - ราย

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน - ราย

งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๑. บรรจุและแต่งตั้ง ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา

๒. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน/ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ส่งคำร้องขอย้าย ไปดำรงตำแหน่งโรงเรียนอื่น จำนวน ๒ ราย รัับย้ายมาดำรงตำแหน่งที่ โรงเรียน จำนวน - ราย

๓. การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบสองปี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู จำนวน - ราย

งานบำเหน็จความชอบและงานทะเบียนประวัติ

๑. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ กคศ. กำหนด และเป็นไปตามแนวปฏิบัติที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด ด้วยความยุติธรรม ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ จำนวน ๒๐ คน

๒. การขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับพระราชทาน จำนวน ๒ ราย

งานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. โรงเรียนจัดให้มีโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีข้าราชการครูได้รับการพัฒนา จำนวน ๒๐ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมพัฒนาตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานต่าง ๆ จัดให้มีขึ้น จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

บทที่ ๔
ข้อมูลอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่ง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๑) บุคลากรจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ชาย	หญิง	รวม
ผู้บริหาร	-	๒	๒
ค.ศ.๔	-	๑	๑
ครู ค.ศ.๓	๓	๙	๑๒
ครู ค.ศ.๒	๒	-	๒
ครู ค.ศ.๑	๔	-	๔
ครูผู้ช่วย	๑	-	๑
ธุรการโรงเรียน	๑	-	๑
ครูอัตราจ้าง	-	๑	๑
รวม	๑๑	๑๒	๒๓

๒) บุคลากรจำแนกตามกลุ่มสาระ และเพศ

กลุ่มสาระฯ	ชาย	หญิง	รวม
ฝ่ายบริหาร	-	๒	๒
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๓	๑	๔
คณิตศาสตร์	๑	๑	๒
ภาษาไทย	๑	๑	๒
ภาษาต่างประเทศ	-	๒	๒
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๒
สุขศึกษาและพลศึกษา	๒	-	๒
ศิลปศึกษา	-	๑	๑
การงานอาชีพ	๒	๓	๕
รวม	๑๐	๑๒	๒๒

หมายเหตุ ไม่นับรวมธุรการโรงเรียน ๑ คน

๓) ลูกจ้างประจำ / ลูกจ้างชั่วคราว

ตำแหน่ง	ชาย	หญิง	รวม
ลูกจ้างชั่วคราว	๒	-	๒
รวม	๒	-	๒

๔) บุคลากรจำแนกตามตำแหน่งและการศึกษา

ตำแหน่ง	ป.ตรี	ป.โท	รวม
ผู้บริหาร		๒	๒
ครู คศ.๔		๑	๑
ครู คศ.๓	๖	๖	๑๒
ครู คศ.๒	๑	๑	๒
ครู คศ.๑	๔	-	๔
ครูผู้ช่วย	๑	-	๑
ธุรการโรงเรียน	๑	-	๑
ครูอัตราจ้าง			
รวม	๑๓	๑๐	๒๓

๕) บุคลากรจำแนกตามกลุ่มสาระ และ การศึกษา

กลุ่มสาระฯ	ป.ตรี	ป.โท	รวม
ฝ่ายบริหาร	-	๒	๒
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๒	๒	๔
คณิตศาสตร์	๒	-	๒
ภาษาไทย	๑	๑	๒
ภาษาต่างประเทศ	๑	๑	๒
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๒
สุขศึกษาและพลศึกษา	๑	๑	๒
ศิลปศึกษา	-	๑	๑
การงานอาชีพ	๔	๑	๕
รวม	๑๒	๑๐	๒๒

หมายเหตุ ไม่นับรวมธุรการโรงเรียน ๑ คน

บทที่ ๕

ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ

ปัญหา อุปสรรค

จากการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา ๖ ได้ดำเนินกิจกรรมตามที่ได้รับอนุมัติตามแผนปฏิบัติการประจำปี ทั้งนี้ในการดำเนินการจัดกิจกรรมมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารบุคลากร ดังนี้

๑. บุคลากรทางการศึกษามีอัตราพอดีเกณฑ์ แต่ไม่ตรงกับความต้องการจำเป็นของโรงเรียน เช่นบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีจำนวนครูเกินความต้องการ ซึ่งตรงข้ามกับบางกลุ่มสาระมีจำนวนครูไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๒. งบประมาณที่จะใช้จ้างลูกจ้างชั่วคราว มีจำกัด ทำให้ไม่มีคนสนใจมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว

๓. ลูกจ้างชั่วคราวมีการเข้ามาปฏิบัติงานและลาออกไม่ตรงตามสัญญาจ้าง

ข้อเสนอแนะ

๑. กำหนดให้บุคลากรแจ้งล่วงหน้าก่อนที่จะลาออก

๒. คำนวณเงินงบประมาณให้เพียงพอกับการดำเนินกิจกรรม

๓. ขอบงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม

๔. สำนวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแหล่งศึกษาดูงานที่ครูสนใจ

๕. จัดกิจกรรมอบรมพัฒนาในช่วงปิดภาคเรียน

๖. สำนวจหัวข้อการอบรมที่น่าสนใจจากครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภาคผนวก

- โครงการส่งเสริมและพัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ
- โครงการจ้างบุคลากรเพื่อเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
- รูปภาพ

โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา ๒

โครงการ	ส่งเสริมและพัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ
แผนงาน	พัฒนาการบริหารงานบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
สนอง	นโยบาย สพฐ. ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ สพม.สพ ที่ ๔ กลยุทธ์ รร.ที่ ๒ มาตรฐานการศึกษาที่ ๒
ผู้รับผิดชอบ	งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
ระยะเวลา	ตลอดปีงบประมาณ

หลักการและเหตุผล

คุณลักษณะและมาตรฐานด้านครู เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่ส่งผลถึงการพัฒนาคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามมาตรฐานการศึกษาที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา กำหนด ครูที่มีลักษณะตามมาตรฐานจะต้องมีความรู้ความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาการเรียนการสอน จำเป็นต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา งานบุคลากรจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ซึ่งจะส่งผลต่อการส่งเสริม และพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน ตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ครู สามารถพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
๒. เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองสู่มาตรฐานวิชาชีพ
๓. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

เป้าหมาย

- | | |
|-------------------|---|
| <u>เชิงปริมาณ</u> | ๑. ครูทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองสู่มาตรฐานวิชาชีพ |
| | ๒. ครูได้รับการประชุม อบรม สัมมนา อย่างน้อยคนละ ๔๐ ชั่วโมง/ปี |
| <u>เชิงคุณภาพ</u> | ๑. ครูสามารถพัฒนาตนเองและจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ |
| | ๒. ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีขวัญกำลังใจในการทำงานและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน |

วิธีการดำเนินการ

ที่	รายการ / กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	พัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ - ประชุม อบรม สัมมนา ภายนอก - ส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ - จัดทำทะเบียนประวัติ - การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ - การประชุมครูประจำเดือน - การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน - ส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม	ตลอด ปีงบประมาณ	นางรุ่งกานต์ นางวันดี นางโสภา ว่าที่ ร.ต.วรุตม์
๒	จัดซื้อวัสดุและจัดทำเอกสารแบบฟอร์มต่างๆ	ตลอด ปีงบประมาณ	นางรุ่งกานต์ ว่าที่ ร.ต.วรุตม์

สถานที่ดำเนินการ

โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา ๖

งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ทั้งหมด ๔๘,๒๘๗ บาท (อุดหนุนรายหัว)

ที่	รายการ/กิจกรรม	ประเภทของเงิน				รวมเงิน
		ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	สาธารณูปโภค	
๑	พัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ - ประชุม อบรม สัมมนา ภายนอก โรงเรียน		๔๐,๐๐๐			๔๐,๐๐๐
๒	จัดซื้อวัสดุ และจัดทำเอกสาร แบบฟอร์มต่างๆ			๘,๒๘๗		๘,๒๘๗
	หมายเหตุ ขอถ่ายจ่ายทุกรายการ					
	รวมเงิน		๔๐,๐๐๐	๘,๒๘๗		๔๘,๒๘๗
	รวมทั้งสิ้น		๔๘,๒๘๗			

การติดตามและประเมินผล

ที่	ตัวชี้วัด	,วิธีการประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้
๑	ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองสู่มาตรฐานวิชาชีพครู	สอบถามความคิดเห็น	แบบสอบถาม
๒	ครูได้รับการพัฒนาตนเองอย่างน้อย ๔๐ ชั่วโมง / ปี	การรายงานการประชุม อบรม สัมมนา	แบบรายงาน การประชุม อบรม สัมมนา

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น
๒. สถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างเหมาะสม
๓. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานและเกิดความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน

โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา ๒

โครงการ	จ้างบุคลากรเพื่อเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
แผนงาน	พัฒนาการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
สนอง	นโยบาย สพฐ. ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ สพม.สพ ที่ ๔ กลยุทธ์ รร.ที่ ๑ มาตรฐานการศึกษาที่ ๒
ผู้รับผิดชอบ	ฝ่ายบริหารวิชาการ
ระยะเวลา	ตลอดปีงบประมาณ

หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้ การพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอน หรือการบริหารงานของโรงเรียน ต้องอาศัยบุคลากรที่มีปริมาณอย่างเพียงพอ และมีคุณภาพต่อการบริหารงานของโรงเรียน ถ้าปัจจัยด้านนี้มีอย่างครบถ้วนแล้วก็จะส่งผลทำให้ผู้เรียนและการบริหารงานของโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

วัตถุประสงค์

เพื่อให้มีบุคลากรอย่างเพียงพอ มีคุณภาพ ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน

เป้าหมาย

เชิงปริมาณ ลูกจ้างชั่วคราว ๔ คน
เชิงคุณภาพ ครูและบุคลากร มีจำนวนเพียงพอและมีคุณภาพต่อการบริหารงานของโรงเรียน

วิธีการดำเนินการ

ที่	รายการ / กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	ค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว ๓ คน	ตลอดปีงบประมาณ	นางรินดา กรุดเนียม
๒	ค่าประกันสังคมส่วนนายจ้าง ๒ คน	ตลอดปีงบประมาณ	นางรุ่งกานต์ แสงสุระ
๓	ค่าจ้างครูคณิตศาสตร์ ๑ คน	ตลอดปีงบประมาณ	
๔	ค่าเงินเดือนลูกจ้างพิเศษเพิ่มเติม	ตลอดปีงบประมาณ	

สถานที่ดำเนินการ โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา ๒

งบประมาณ งบประมาณที่ใช้ทั้งหมด ๓๙๙,๘๐๐ บาท (รายได้สถานศึกษา)

ที่	รายการ/กิจกรรม	ประเภทของเงิน				รวมเงิน
		ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	สาธารณูปโภค	
	เงินบำรุงการศึกษา /เงินบริจาค					
๑	ค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว ๓ คน	๓๐๐,๐๐๐				๓๐๐,๐๐๐
๒	ค่าประกันสังคมส่วนนายจ้าง ๒ คน	๑๐,๘๐๐				๑๐,๘๐๐
๓	ค่าจ้างครูคณิตศาสตร์ ๑ คน	๘๔,๐๐๐				๘๔,๐๐๐
๔	ค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวพิเศษ เพิ่มเติม	๕,๐๐๐				๕,๐๐๐
	หมายเหตุ ขอถ่ายจ่ายทุกรายการ					
	รวมเงิน	๓๙๙,๘๐๐				๓๙๙,๘๐๐
	รวมทั้งสิ้น	๓๙๙,๘๐๐				

การติดตามและประเมินผล

ที่	ตัวชี้วัด	วิธีการประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้
๑	ร้อยละ ๙๐ ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ประเมินผลการปฏิบัติงาน	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒	ร้อยละ ๙๐ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ประเมินความพึงพอใจ	แบบประเมินความพึงพอใจ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการบริหารงานของโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพ


 บ.จ.6

2566 : 2023

รายงานผลการดำเนินงาน

โครงการส่งเสริมและพัฒนาครู สู่มาตรฐานวิชาชีพ




“ครูดี มีคุณธรรมจริยธรรม”

“ตัวอย่างดี มีค่ากว่าคำสอน”

ฝ่ายบริหารบุคคล
โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 6
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตามบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

ปีงบประมาณ 2566

โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 6

20 กันยายน 2566




โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 6

ขอแสดงความยินดีกับครู

ที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี 2565

เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูเกียรติ

เพ็ญญจักรพรรดิมาลา



นางกนิษฐ์ นิลประดิษฐ์

ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 6
BANHARNJAMSAIWITTAYA 6 SCHOOL

18 พฤษภาคม 2566 โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 6 นางสาวรัชชก เข้มแดง รองผู้อำนวยการโรงเรียน รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และคณะครู ได้เดินทางไปยังศูนย์ครูสลิทชนม์ สุวรรณประทีป ในโอกาส ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งครู ณ โรงเรียนศรีประจันต์ “เมธี ประมุข” อ.ศรีประจันต์ จ.สุพรรณบุรี

นางสาวรัชชก เข้มแดง
รองผู้อำนวยการโรงเรียน

104 หมู่ 1 ต.หนองปลาไหล อ.สามชุก จ.สุพรรณบุรี 72130
<http://www.bj6.ac.th>

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 6
BANHARNJAMSAIWITTAYA 6 SCHOOL

18 พฤษภาคม 2566 โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 6 นางสาวรัชชก เข้มแดง รองผู้อำนวยการโรงเรียน รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และคณะครู ได้เดินทางไปยังศูนย์ครูกนกกาญจน์ ทรัพย์นิรันด ในโอกาส ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งครู ณ โรงเรียนบางสีทอง อ.สองพี่น้อง จ.สุพรรณบุรี

นางสาวรัชชก เข้มแดง
รองผู้อำนวยการโรงเรียน

104 หมู่ 1 ต.หนองปลาไหล อ.สามชุก จ.สุพรรณบุรี 72130
<http://www.bj6.ac.th>

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 6
BANHARNJAMSAIWITTAYA 6 SCHOOL

วันที่ 20 กันยายน 2566 โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 6 ภายใต้การนำของ นางสาวรัชชก เข้มแดง รองผู้อำนวยการโรงเรียน รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 6 จึงได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางาน (pa) ของครู ขอบเขตพื้นที่ กวีรัตน์ อ่างทอง และคุณครูโกลิทัศน์ ทองรอด ขึ้นเป็นกรรมการประเมินฯ ในวันที่

นางสาวรัชชก เข้มแดง
รองผู้อำนวยการโรงเรียน

104 หมู่ 1 ต.หนองปลาไหล อ.สามชุก จ.สุพรรณบุรี 72130
<http://www.bj6.ac.th>

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 6
BANHARNJAMSAIWITTAYA 6 SCHOOL

โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 6 ยินดีต้อนรับ นายกรชนก ใจกว้าง นักศึกษาฝึกประสบการณ์ สาขาสุศึกษาและพลศึกษา ม.เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน /แสดงความยินดีในโอกาสที่คุณครูกนกกาญจน์ ทรัพย์นิรันด ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งครู ณ โรงเรียนบางสีทอง และคุณครูสลิทชนม์ สุวรรณประทีป ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งครู ณ โรงเรียนศรีประจันต์ “เมธีประมุข”

นางสาวรัชชก เข้มแดง
รองผู้อำนวยการโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 6

16 พฤษภาคม 2566

104 หมู่ 1 ต.หนองปลาไหล อ.สามชุก จ.สุพรรณบุรี 72130
<http://www.bj6.ac.th>

ฝ่ายบริหารงานบุคคล



Banharh 6

