



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

กลุ่มการบริหารงานบุคคล
โรงเรียนสนามบิน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญที่สุด หากบุคลากรได้รับการพัฒนาให้พร้อมทุกด้าน ก็จะทำให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น การให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้กับบุคลากรของหน่วยงาน ผู้บริหาร ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จึงจำเป็นที่หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

โรงเรียนสนามบิน ได้เล็งเห็นความสำคัญของเรื่องดังกล่าว จึงได้จัดทำรายงานการจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลในรายงานฉบับนี้จะมีประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการรักษาความเป็นธรรม และรักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคล และระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

กลุ่มการบริหารงานบุคคล

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนสนามบิน	๔
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๖
๑. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสนามบิน	๖
๒. ปริมาณของงานบริหารบุคคล	๗
๓. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๑
๔. ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๑
๕. การดำเนินการทางวินัย	๑๓
๖. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๓
๗. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๓



ประกาศโรงเรียนสนามบิน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนสนามบิน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งองค์กรรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โรงเรียนสนามบิน จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ

๒. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ตามความ รับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

๓. การรับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติดป้าย ประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน

๔. การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากร ทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานกำหนด

๕. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่าง ๆ มา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๖. การพัฒนาครูและบุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตร ตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท

๗. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา

๘. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา

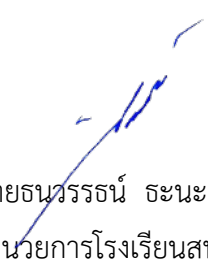
๙. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

๑๐. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

๑๑. การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบได้ จึง
ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ลงชื่อ


(นายธนวรรณ ธนะคำมา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสนามบิน

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของโรงเรียนสนามบิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

จากนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนสนามบินได้มีการดำเนินการตามนโยบาย และมีผลการดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อจัดระบบรายงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ของโรงเรียนสนามบิน และแสดงถึงภาพรวมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดโรงเรียนสนามบิน โดยงานบริหารงานบุคคล

ขอบเขต

การรายงานนี้เป็นรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของโรงเรียนสนามบิน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

หัวข้อการรายงาน

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

รายละเอียดการรายงาน ดังนี้

๑. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน (School Information)

ชื่อโรงเรียน : โรงเรียนสนามบิน

ที่อยู่ : เลขที่ ๓๔/๙ ถนนประชาสโมสร ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
รหัสไปรษณีย์ ๔๐๐๐๐

สังกัด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ โทรศัพท์ ๐๔๓-๒๓๖๕๐๖

เปิดสอนระดับชั้น : ระดับชั้นปฐมวัยถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

ข้อมูลผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	รายการ	จำนวนบุคลากร ทั้งหมด
๑	ผู้บริหาร	๔
๒	ข้าราชการครู	๑๑๒
๓	พนักงานราชการ	๑
๔	ลูกจ้างประจำ	-
๕	ลูกจ้างชั่วคราว	๕๖

๒. ปริมาณของงานบริหารบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านเอราวัณส่งผลให้มีปริมาณงาน มีดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังคน

โรงเรียนจัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงรวมทั้งแผนการปฏิรูปยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ซึ่งทางโรงเรียนสนามบิน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน ๑๗๓ คน

๒. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ โรงเรียนได้มีการกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

ภาพการประชุมกรรมการบริหารงานของโรงเรียนสนามบิน



๓. การรับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา โรงเรียนได้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์ พร้อมติดป้ายประชาสัมพันธ์ในการรับสมัครและสรรหาบุคลากรที่ชัดเจนในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โรงเรียนสนามบินมีข้าราชการครูอยู่ในระดับพอดีเกณฑ์มีอัตราเพียงพอกับการวางแผนกำลังคนครบตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากร โรงเรียนได้จัดทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และเปิดโอกาสให้บุคลากรของโรงเรียนย้ายกลับภูมิลำเนาตาม ความสมัครใจ

๕. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มี การพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

โรงเรียนได้จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยจัดทำโครงการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามแผนที่ได้จัดทำไว้

โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	สนองมาตรฐานที่	ชื่อโครงการ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	๑,๓	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการพัฒนาการศึกษา กิจกรรม โรงเรียนเครือข่าย ประถมศึกษาประจำจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๑๐๐,๐๐๐	๑๖ พ.ค.๖๕ - ๓๑ มี.ค.๖๖	ดำเนินการแล้ว
๒	๑,๓	พัฒนาบุคลากรโรงเรียนสนามบิน	๔๐๐,๐๐๐	๑๖ พ.ค.๖๕ - ๓๑ มี.ค.๖๖	ดำเนินการแล้ว
๓	๑	ประชุมบุคลากร	๒๐,๐๐๐	๑๖ พ.ค.๖๕ - ๓๑ มี.ค.๖๖	ดำเนินการแล้ว
๔	๒,๓	ประชุมกรรมการบริหารงานของโรงเรียนสนามบิน	๒๐,๐๐๐	พ.ค.๖๕ - มี.ค.๖๖	ดำเนินการแล้ว
๕	๒,๓	พัฒนาศักยภาพครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ	๑๐,๐๐๐	พ.ค.๖๕ - มี.ค.๖๖	ดำเนินการแล้ว
๖	๑	สร้างขวัญและกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๕๐,๐๐๐	๑ มี.ย.๖๕ - ๓๑ มี.ค.๖๖	ดำเนินการแล้ว

๖. การพัฒนาครูและบุคลากร โรงเรียนได้มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน มุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองตามแนวทางการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ว ๘/๒๕๖๔ และส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานในโรงเรียนต้นแบบในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางาน

ภาพการเข้ารับการอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา



๗. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โรงเรียนมีการส่งเสริมพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร และด้านผู้เรียนซึ่งได้รับการสนับสนุนและได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน รวมทั้งชุมชน ทั้งในและนอกเขตบริการ

๘. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ทั้งในสถานศึกษาและโดยรอบบริเวณสถานศึกษา จัดทำโรงจอดรถ มีอินเทอร์เน็ตติดตั้งทุกอาคารเรียน จัดห้องพักรักษาพยาบาลสำหรับบุคลากร มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น มีห้องประชุมเพื่อรับแขกผู้มาติดต่อราชการ มีน้ำดื่ม กาแฟ ไว้อวยบริการผู้มาติดต่อราชการ นอกจากนี้โรงเรียนสนามบินยังได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้มีความสำคัญกับบุคลากร และครอบครัวของบุคลากรในสังกัดทุกคน เช่น การร่วมแสดงความยินดีเนื่องในโอกาสต่าง ๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับวิทยฐานะที่สูงขึ้น การคลอดบุตร ขึ้นบ้านใหม่ งานมงคลต่าง ๆ ตลอดจนการเดินทางไปให้กำลังใจบุคลากรในกรณีที่มีญาติหรือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต

๙. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ

โรงเรียนได้มีการควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการและ บุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามปฏิทิน/ระยะเวลาที่กำหนด มีการประกาศผล แจ้งผลรายบุคคลโดยดำเนินการตามระเบียบกฎหมายทุกขั้นตอน

๙.๑ ตารางสรุปจำนวนข้าราชการครูที่ขอมีวิทยฐานะและได้รับเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นประจำปี พ.ศ.

๒๕๖๕

ที่	รายการ	จำนวน ข้าราชการครู
๑	วิทยฐานะชำนาญการ	๒
๒	วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	๓

๙.๒ ตารางสรุปข้าราชการครูที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาจำนวน ๑๙ คน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่	ชั้นตรา	จำนวน (คน)
๑	ท.ช./ร.จ.พ.	๒
๒	ท.ช.	๒
๓	ร.จ.พ.	๑๕

๑๐. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

โรงเรียนได้มีการควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๑๑. การเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบได้

ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง สร้างความตระหนักให้เกิดขึ้น บุคลากรในสังกัด โดยสร้างความเข้าใจกับทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสมอภาค และเที่ยงธรรม มีความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ มีความโปร่งใส และปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อหน่วยงาน โดยสร้างความตระหนักให้ บุคลากรในสังกัด มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ มาปฏิบัติงานให้ตรงเวลา มีความเสียสละ ทำงานเต็ม ความรู้ความสามารถทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ มีแนวคิดในการสร้างสรรค์งานต่าง ๆ ให้มี คุณภาพ รักษาความลับของทางราชการ และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ทางราชการ

ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อผู้มารับบริการ โดยสร้างความตระหนักให้ บุคลากรในสังกัด มีความสุภาพเรียบร้อย ยิ้ม ไหว้ ทักทาย เป็นกันเอง ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเกื้อกูล ให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ มีข้อมูลข่าวสารครบถ้วนไว้คอยต้อนรับให้ความ สดวกต่อผู้มา ติดต่อราชการ

๓. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาใช้ในการสรรหาบุคคล ไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาให้ สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีที่ ก.ค.ศ และสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๒. ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ ร่วมกัน

๓. มีข้อมูลสารสนเทศของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบัน ความสำเร็จในงานบริหาร บุคคลของโรงเรียนสนามบิน ประจำปี ๒๕๖๕ มีดังนี้

๑) โรงเรียนสนามบินมีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานกำหนด

๒) โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลตามแนวทางการประเมิน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ว ๙/๒๕๖๔

๓) บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

๔. ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาบุคลากร ครูที่เข้ารับการพัฒนาวงวิชาการมากกว่า ๒๐ ชั่วโมงต่อปี พบว่าในปีพ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละของครูที่เข้ารับการอบรมและพัฒนาทางวิชาการมีค่าเท่ากับ ๘๗.๘๖ แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนมีการ พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในระดับดี พบว่า ในปีพ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละของครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ใน ระดับ ดี มีค่าร้อยละ ๗๕ ขึ้นไป ตาม เป้าหมายที่วางไว้ แสดงให้เห็นว่าจะสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ มีทักษะภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (ICT) ในระดับดีได้เทียบเท่ากับเป้าที่วางไว้

๔.๑ ตารางแสดงจำนวนบุคลากรที่เข้าการพัฒนาทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ที่	รายการ	จำนวนบุคลากร ทั้งหมด	จำนวน ผู้เข้ารับการอบรม
๑	ผู้บริหาร	๔	๔
๒	ข้าราชการครู	๑๑๒	๑๑๒
๓	พนักงานราชการ	๑	๑
๔	ลูกจ้างประจำ	-	-
๕	ลูกจ้างชั่วคราว	๕๖	๓๒

๔.๒ ตารางแสดงจำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลประเภทต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่	รายการ	จำนวนบุคลากร ทั้งหมด	จำนวน ผู้ที่ได้รับรางวัล
๑	ผู้บริหาร	๔	๑
๒	ข้าราชการครู	๑๑๒	๖๐
๓	พนักงานราชการ	๑	๑
๔	ลูกจ้างประจำ	-	-
๕	ลูกจ้างชั่วคราว	๕๖	-

๔.๓ ตารางสรุประดับรางวัลประเภทต่าง ๆ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่	รายการ	จำนวน ที่ได้รับรางวัล
๑	ระดับกลุ่มเครือข่าย	๑
๒	ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	๑๐๒
๓	ระดับจังหวัด	๑๕
๔	ระดับภาค	๒๕
๕	ระดับประเทศ	๓

๕. การดำเนินการทางวินัย

พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โรงเรียนสนามบิน ไม่ได้รับเรื่องร้องเรียน ไม่มีการลงโทษหรือดำเนินการทางวินัยต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ควรจัดให้มีการอบรมและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้ครบทุกตำแหน่งงาน

๗. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

มีการสร้างความเข้าใจ แรงกระตุ้น แรงจูงใจ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้มีการพัฒนาในด้านการพัฒนาสื่อการสอน นวัตกรรม และเทคโนโลยีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของปัจจุบัน