



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2565

โรงเรียนบ้านคำหัวช้างโนนตู่ป่ามะนาว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญที่สุดหากบุคลากรได้รับการพัฒนาให้พร้อมทุกด้านก็จะทำให้ การพัฒนาองค์กรเป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้นการให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพิ่มเติมให้กับบุคลากรของหน่วยงาน ผู้บริหาร ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จึงจำเป็นที่หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษา ดูนามาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ ในการพัฒนาองค์กร

โรงเรียนบ้านบ้านคำหัวช้างโนนตุ่นป่ามะนาว ได้เล็งเห็นความสำคัญของเรื่องดังกล่าวจึงได้จัดทำรายงาน การจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้นหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อมูลในรายงานฉบับนี้จะมีประโยชน์ในการ กำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการรักษาความเป็นธรรมและรักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคล และ ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

บันทึกข้อความรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	1
ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านคำหัวช้างโนนตู่ป่ามะนาว	2
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	5
1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนบ้านคำหัวช้างโนนตู่ป่ามะนาว	5
2. ปริมาณของงานบริหารบุคคล	6
3. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	9
4. ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	9
5. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	9
6. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	9

ภาคผนวก

**บันทึกข้อความ**

ส่วนราชการ โรงเรียนบ้านคำหัวช้างโนนตู่ป่ามะนาว อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น

ที่ พิเศษ /2566

วันที่ 25 กรกฎาคม 2566

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565

ด้วยฝ่ายบริหารงานบุคลากรได้ดำเนินการจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อวางแผน
อัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรและสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านคำหัวช้างโนนตู่ป่ามะนาว

บัดนี้การดำเนินงานจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ดังนั้น จึงได้
จัดทำรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าว ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อผู้รับผิดชอบ

(นางสาวกาญจนา ซาดีว)

ความเห็นของผู้บริหาร

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

(นางธราภรณ์ จิตรสม)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำหัวช้างโนนตู่ป่ามะนาว



ประกาศโรงเรียนบ้านคำหัวช้างโนนตุ่นป่ามะนาว
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรของโรงเรียนบ้านคำหัวช้างโนนตุ่นป่ามะนาว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทั้ง องค์การรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนบ้านคำหัวช้างโนนตุ่นป่ามะนาว จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรา ดังนี้

1. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงาน และกำหนด กรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา และให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ
2. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกำหนดหน้าที่ตาม ความรู้ความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงาน บุคคล ของสถานศึกษา
3. การรับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อม ติดป้าย ประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน
4. การย้ายของผู้บริหาร ครูและบุคลากรให้ทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
5. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการ พัฒนาความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกันสามารถนำความรู้ในด้านต่าง ๆ มา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
6. การพัฒนาครูและบุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ใน หลักสูตร ตามสายงานเพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐาน และแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท
7. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นไปตาม วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา
9. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด
10. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด
11. การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถตรวจสอบได้จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 22 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566

ลงชื่อ



(นางธราภรณ์ จิตรสม)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำหัวช้างโนนตู่ป่ามะนาว

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนบ้านคำหัวช้างโนนตู่ป่ามะนาว มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพบุคคลสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานตามภารกิจสำเร็จตามภารกิจ ดังกล่าว คือครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในปัจจัยการบริหารจากเหตุผล ดังกล่าว โรงเรียนบ้านคำหัวช้างโนนตู่ป่ามะนาว จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

1. จัดระบบบริหารงานบุคคลให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดย

1.1 การรับบุคคลเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรมและ ประโยชน์ของ ทางราชการ

1.2 การบริหารงานบุคคลต้องคำนึงผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพขององค์กรลักษณะงานโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ความเป็นกลางทางการเมือง

1.3 พิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และ ความประพฤติ

1.4 การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติตลอดจนป้องกันการกระทำผิดวินัยและเสริมสร้างพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีวินัย

2. เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพคุณธรรมจริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3. ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาและกำกับดูแลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติราชการตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

4. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาข้าราชการครูให้เป็นข้าราชการที่ดีมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ความเป็นข้าราชการที่ดีโดยมุ่งเน้นการประพฤติปฏิบัติและเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องต่อไปนี้

- 4.1 การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- 4.2 ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
- 4.3 การปฏิบัติหน้าที่หรือความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- 4.4 การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- 4.5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของโรงเรียนบ้านคำหัวช้างโนนตู่ป่ามะนาว ประจำปีงบประมาณ 2565**

จากนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านบ้านคำหัวช้างโนนตู่ป่ามะนาว ได้มีการดำเนินการ ตามนโยบาย และมีผลการดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อจัดระบบรายงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565 ของโรงเรียนบ้านบ้านคำหัวช้างโนนตู่ป่ามะนาวและให้เห็นภาพรวมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดโรงเรียนบ้านคำหัวช้างโนนตู่ป่ามะนาว โดยงานบริหารงานบุคคล

ขอบเขต

การรายงานนี้เป็นรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของโรงเรียนบ้านคำหัวช้างโนนตู่ป่ามะนาว ประจำปีงบประมาณ 2565

หัวข้อการรายงาน

1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนบ้านคำหัวช้างโนนตู่ป่ามะนาว
2. ปริมาณของงานบริหารบุคคล
3. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายละเอียดการรายงาน ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

ชื่อโรงเรียน : โรงเรียนบ้านคำหัวช้างโนนตู่ป่ามะนาว

ที่อยู่ : เลขที่ - หมู่ที่ 2 ตำบลป่ามะนาว อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น 40270

สังกัด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

เปิดสอนระดับชั้น : อนุบาล 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ข้อมูลผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา

บุคลากร	ผู้บริหาร	ข้าราชการครู	พนักงาน ราชการ	ครูอัตราจ้าง	เจ้าหน้าที่อื่นๆ	รวม ทั้งหมด
จำนวน	1	9	-	-	2	12

5. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มี การพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกันโรงเรียนได้จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยจัดทำโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามแผนที่ได้จัดทำไว้

6. การพัฒนาครูและบุคลากรโรงเรียนได้มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน มุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับ การอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการศึกษาดูงานในโรงเรียนต้นแบบในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางาน

รูปภาพการเข้าอบรมศึกษาดูงานของบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการอบรมพัฒนางาน



7. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นไปตาม วิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา โรงเรียนมีการส่งเสริมพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร และด้านผู้เรียนซึ่งได้รับการสนับสนุนและได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนรวมทั้งชุมชน ทั้งในและ นอกเขตบริการ

8. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่นมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ทั้งในสถานศึกษาและโดยรอบบริเวณสถานศึกษา จัดทำโรงจอดรถ มีอุปกรณ์เทคโนโลยีในตึกสำหรับข้าราชการครูทุกคนจัดห้องพักรักษาพยาบาลบุคลากร มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น มีห้องประชุมเพื่อรับแขกผู้มาติดต่อราชการมีน้ำดื่มกาแฟไว้คอยบริการผู้มา ติดต่อราชการนอกจากนี้โรงเรียนบ้านเอราวัณยังได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้มีความสำคัญกับบุคลากร และครอบครัวของบุคลากรในสังกัดทุกคน เช่น การร่วมแสดงความยินดีเนื่องในโอกาสต่างๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับ วิทยฐานะที่สูงขึ้น การคลอดบุตร ขึ้นบ้านใหม่งานมงคลต่าง ๆ ตลอดจนการไปให้กำลังใจบุคลากรในกรณีที่มีญาติหรือบุคคล ในครอบครัวเสียชีวิต

9. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ โรงเรียนได้มีการควบคุม ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการเป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด พร้อมทั้งให้การ เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการและ บุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามปฏิทิน/ระยะเวลาที่กำหนด มีการประกาศผล แจ้งผลรายบุคคลโดยดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายทุกขั้นตอน

10. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด โรงเรียนได้มีการควบคุม ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

11. การเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบได้ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเองสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้น บุคลากรในสังกัดโดยสร้างความเข้าใจกับทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสมอภาค และเที่ยงธรรมมีความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาผลประโยชน์ ของทางราชการ มีความโปร่งใสและปฏิบัติตามมาตรฐาน และปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อหน่วยงาน โดยสร้างความตระหนักให้บุคลากร ในสังกัด มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่มาปฏิบัติงานให้ตรงเวลา มีความเสียสละทำงานเต็มความรู้ความสามารถทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ มีแนวคิดในการสร้างสรรค์งานต่างๆให้มีคุณภาพ รักษาความลับของทางราชการและมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อผู้มารับบริการ โดยสร้างความตระหนักให้บุคลากรในสังกัดมีความสุภาพเรียบร้อย ยิ้ม ใหว่ ทักทาย เป็นกันเอง ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเกื้อกูลให้บริการด้วยความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติมีข้อมูลข่าวสารครบถ้วนไว้คอยต้อนรับให้ความ สะดวกต่อผู้มาติดต่อราชการ

3. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2. ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมี การเรียนรู้ร่วมกัน

3. มีข้อมูลสารสนเทศของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบันความสำเร็จในงานบริหาร งานบุคคลของโรงเรียนบ้านคำหัวช้างโนนตุ่นป่ามะนาว ประจำปี 2565 โรงเรียนบ้านคำหัวช้างโนนตุ่นป่ามะนาว มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2565 เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

4. ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาบุคลากร ครูที่เข้ารับการพัฒนาทางวิชาการมากกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี พบว่าในปี พ.ศ. 2565 ร้อยละของครูที่เข้ารับการอบรม และพัฒนาทางวิชาการมีค่าสูงขึ้นทุกปี แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนมี การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

5. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ไม่มี

6. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สร้างความเข้าใจ แรงกระตุ้น แรงจูงใจ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้มีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ

ภาคผนวก

สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านคำหัวช้างโนนตุนป่ามะนาว



เกียรติบัตรการเข้าอบรม/พัฒนา



สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภาค ๔
 ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาวกาญจนา ชาต้ว

ได้ผ่านการอบรมให้ความรู้และผ่านการทำแบบทดสอบความรู้เรื่องยาเสพติด
 ตามกรอบโครงการสร้างการรับรู้เรื่องยาเสพติดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
 ประจำปี ๒๕๖๕

ขอให้เจริญด้วยอายุ วรรณะ สุขะ พละ เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองสืบไป

(นายณัฐชัย ไชสิทธิ์)
 ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภาค ๔

กระทรวงศึกษาธิการ
 เกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวจินตนา ต่อสกุล

ได้ผ่านการอบรมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพ
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการ Active Learning ผ่านระบบออนไลน์
 กิจกรรมที่ ๓ เปิดโลกการศึกษาไร้ขีดจำกัดในยุคจักรวาลนวัตกรรม
 ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๕

(นางสาววิรัช เทียนทอง)
 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

(นายสุภัทร จำปาทอง)
 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ
 เกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวจินตนา ต่อสกุล

ได้ผ่านการอบรมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพ
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการ Active Learning ผ่านระบบออนไลน์
 กิจกรรมที่ ๒ การสร้างวินัยผู้ควบคุมเป็นเลิศทางการกีฬา
 ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๐ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๕

(นางสาววิรัช เทียนทอง)
 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

(นายสุภัทร จำปาทอง)
 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑
 ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาวกัญมล ติตถาพันธุ์

ได้ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ
 การขับเคลื่อนการนำหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา (หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน)
 ไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาในสังกัด ในวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๕
 ขอให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ราชการ และมีความสุข ความเจริญสืบไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายอนุรัตน์ แสงนิล)
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑
 ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาวกัญมล ติตถาพันธุ์

ได้ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ
 โครงการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้อิงผู้เรียนที่มีความสามารถทางพหุปัญญา รุ่นที่ ๒
 ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายอนุรัตน์ แสงนิล)
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑

สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภาค ๔
 ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวกัญมล ติตถาพันธุ์

ได้ผ่านการอบรมให้ความรู้และผ่านการทำแบบทดสอบความรู้เรื่องยาเสพติด
 ตามกรอบโครงการสร้างการรับรู้เรื่องยาเสพติดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
 ประจำปี ๒๕๖๕

ขอให้เจริญด้วยอายุ วรรณะ สุขะ พละ เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองสืบไป

(นายณัฐชัย ไชสิทธิ์)
 ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภาค ๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑
 ขอมอบวุฒิบัตรนี้เพื่อแสดงว่า

นางสาววิลาสินี จูระกิจ

เป็นผู้ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย
 ระดับประถมศึกษา รุ่นที่ ๒/๒๕๖๖
 วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖
 ขออำนาจพรให้ประสบความสำเร็จ ความเจริญตลอดไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอนุรัตน์ แสงนิล)
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑

สถาบันวิจัยเมืองเก่า และ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 ขอมอบเกียรติบัตรนี้ เพื่อแสดงว่า

นางสาววิลาสินี จูระกิจ
 โรงเรียนบ้านคำหัวช้างโนนผ่องบ้านบาว อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น

ได้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ
 การจัดทำสื่อและหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะ โดยใช้ฐานวิจัยขยายไปใต้ดินและผิวดินเพื่อแก้ปัญหาฐาน
 ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย
 วันที่ ๑๐-๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖
 ณ โรงแรมเดอะ สกายขอนแก่น

ขอให้มีความสุขสวัสดิ์ ประสบความสำเร็จสู่เป้าหมาย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพร ธรรม)
 รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
 สถาบันวิจัยเมืองเก่า และ คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น

(นายแพทย์ อดิสร)
 รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพร ธรรม
 อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น
 www.kku.ac.th

