



ประกาศโรงเรียนน้ำโสมพิทยาคม

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2562

จากนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านแม่ณะได้มีการดำเนินการตาม นโยบาย และมีผลการดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

ด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลื่อนเงินเดือน

- การวางแผนกำลังคน วางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษาเพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ตรงตามความต้องการ วิชาเอกของสถานศึกษา และบุคลากรด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงรวมทั้งแผนการปฏิรูปประ ยุทธศาสตร์ชาติ 4 ปี (พ.ศ.2561 – 2564) ซึ่งทางโรงเรียนน้ำโสมพิทยาคม มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งสิ้น 113 คน ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการครู จำนวน 93 คน พนักงานราชการ 4 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน ครูอัตราจ้าง 7 คน ลูกจ้างชั่วคราว 6 คน เจ้าหน้าที่ ชุกรการ 1 คน พี่เลี้ยงเด็กพิการเรียนรวม 1 คน

- การสรรหา ในปี พ.ศ. 2562 โรงเรียนน้ำโสมพิทยาคม มีข้าราชการครู สายบริหารสถานศึกษา 3 คน มีข้าราชการครู สายผู้สอน 90 คน อยู่ในระดับพอดีเกณฑ์ มีอัตราต่ำกว่าเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนั้น โรงเรียนน้ำโสมพิทยาคมจึงมีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว ในตำแหน่งครูผู้สอน เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู

- การเลื่อนเงินเดือน โรงเรียนน้ำโสมพิทยาคม ได้ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ปีละ 2 ครั้ง และดำเนินการเลื่อนเงินค่าตอบแทนพนักงานราชการปีละ 1 ครั้ง ตามผลการประเมินประสิทธิภาพ การปฏิบัติหน้าที่ราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการประกาศผล แจ้งผลรายบุคคลโดยดำเนินการตาม ระเบียบกฎหมายทุกขั้นตอน มีการแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้รับทราบ

ด้านที่ 2 การพัฒนาบุคลากร

1. ครูที่เข้ารับการพัฒนาทางไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี พบว่าในปี พ.ศ. 2562 ร้อยละของครูที่เข้ารับการอบรม และพัฒนาทางวิชาการมีค่าเท่ากับ ร้อยละ100 ของทุกปี แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทุกตำแหน่ง

2. ครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร (ICT) ในระดับดี พบว่า ในปี พ.ศ. 2562 ร้อยละของครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ITC) ใน ระดับ ดี มีค่าร้อยละ 70 ขึ้นไป ตามเป้าหมายที่วางไว้ แสดงให้เห็น ว่าจะสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ITC) ในระดับดี ได้เทียบเท่ากับเป้าหมายที่วางไว้

3. ครูมีการพัฒนาตนเอง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาองค์กร ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางชุมชนทางวิชาชีพ (PLC) โดยครูทุกคนมีการจัดตั้งกลุ่มและมีชั่วโมงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางชุมชนทางวิชาชีพ (PLC) ไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง ต่อ ปี มีค่าเท่ากับ ร้อยละ100

4. การพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพทุกตำแหน่ง ครูมีการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูมีการพัฒนาตนเองในการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ด้านที่ 3 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

- ด้านการสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากรโรงเรียนได้มีการสร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรและครอบครัวในโอกาสต่าง ๆ เช่น สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับวิทยฐานะสูงขึ้น เจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ ฌาปนกิจสงเคราะห์ครูและบุคลากร โครงการศึกษาต่อ นโยบาย การ บริการ และสิทธิประโยชน์ดังกล่าวได้มีการออกแบบให้เหมาะสมตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่หลากหลาย และเหมาะสมกับความแตกต่างของกลุ่มและประเภทของผู้ปฏิบัติงาน โดยโรงเรียนถือว่าบุคลากรทุกคน เปรียบเสมือนสมาชิกของครอบครัว ทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และได้รับสิทธิ ประโยชน์อย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน

ด้านที่ 4 การดำเนินการทางวินัย พบว่า ในปี พ.ศ. 2562 โรงเรียนน้ำโสมพิทยาคม ไม่ได้รับเรื่องร้องเรียน ไม่มีการ
ลงโทษหรือดำเนินการทาง วินัยต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประกาศ ณ วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2563

ลงชื่อ



(นายประสุต ศรีจันทร์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนน้ำโสมพิทยาคม