



# รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2565

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

## คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยา ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อแสดงผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกรอบภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนผู้ล้ํงคน 2) ด้านการสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

ขอขอบคุณผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องในการจัดท้ํารายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของโรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยาให้สำเร็จลุล้ํงไปด้วยดี และหวังว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นข้อมูลในการวางแผนบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความโปร่งใส มีคุณธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุด

กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยา

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>1. ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565</b>	
1.1 ด้านการวางแผนผู้ล้งคน	1
1.2 ด้านการสรรหาคคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	1
1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร	2
1.4 ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	2
1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2
1.6 ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ	3
<b>2. ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>	
2.1 ด้านการวางแผนผู้ล้งคน	4
2.2 ด้านการสรรหาคคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	5
2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร	5
2.4 ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	6
2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	6
2.6 ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ	7

## ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยา ได้ยึดกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน ทั้งด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการ ส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ยึดหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ยึดหลัก ธรรมภิบาล (Good Governance) ทั้งด้านนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส ในรูปแบบของคณะกรรมการ และบูรณาการมีส่วนร่วมของเครือข่าย โดยการแต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เข้ามาเป็น คณะกรรมการในการดำเนินงานบริหารงานบุคคลในทุกขั้นตอน และขอเสนอผู้ช่วยราชการโรงเรียนให้ความ เห็นชอบ โดยมีผู้ช่วยราชการโรงเรียน เป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมประสานนโยบายสู่การปฏิบัติที่เป็น ได้ดูเนิน กิจกรรม /โครงการต่างๆ ดังนี้

### 1. ด้านการวางแผนกำลังคน

#### 1.1 การวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2565

โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยา ได้ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย เพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการตามความจำเป็นของสถานศึกษา

#### ผลการดำเนินงาน

โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยา ได้ดำเนินการครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

#### 1.2 สรรวจตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.2564 มีผู้

เกษียณอายุราชการ จำนวน 1 ราย ส่วนปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไม่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกษียณอายุราชการ

#### 1.3 การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน

โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยา ได้ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังโดยการประชุมปรึกษาหารือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่มีบุคลากรเกษียณอายุราชการ

#### ผลการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ 2565 โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยาอัตรากำลังเกิน ไม่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

### 2. ด้านการสรรหาคandidate คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

2.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

#### ผลการดำเนินงาน

โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยา มีครูสายผู้สอนย้าย จำนวน 1 ราย ได้แก่ นางสาววรรณิกา แผ่นทอง ย้ายไปดำรงตำแหน่งครู โรงเรียนท่าตูมประชาเสรมิวิทย อ.ท่าตูม จ.สุรินทร์ เดินทางเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2565 (ตามคำสั่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์ ที่ 959/2565 สั่ง ณ วันที่ 21 ตุลาคม 2565)

ในปีงบประมาณ 2565 โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยาอัตรากำลังเกิน ไม่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

### 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยาได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยได้จัดกิจกรรม/โครงการดังนี้

3.1 โครงการเพิ่มศักยภาพครูสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่21(การอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาเว็บไซต์ด้วย Google Site)

3.2 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

#### ผลการดำเนินงาน

1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะในการสร้างเว็บไซต์ด้วย Google site

2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถสร้างเครื่องมือสนับสนุนการเรียนการสอนออนไลน์ได้

3) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเป็นการลดภาระในการจัดทำเอกสารและงบประมาณการประเมิน รวมถึงเกิดการเชื่อมโยงบูรณาการในระบบการประเมินวิทยฐานะ

4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าใจภาพรวมของการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ฯ9

5) ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถวิเคราะห์เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ PA4 ครอบคลุม 8 ตัวชี้วัด

### 4. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ในปีงบประมาณ 2565 โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยาอัตรากำลังเกิน ไม่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

### 5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

5.1 การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2565) ดังนี้

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 ราย

2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2) จำนวน 3 ราย

5.2 การเลื่อนค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษให้ลูกจ้างประจำ ปีงบประมาณ 2565 ครั้งที่ 1(1 เมษายน 2565)

#### ผลการดำเนินงาน

โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยาไม่มีลูกจ้างประจำ

5.3 การเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

## ผลการดำเนินงาน

โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยา ได้ดำเนินการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 3 ราย

### 6. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ มุ่งทะเยอทะยาน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และผลจากความมุ่งมั่นดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา นำประสบการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงาน ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอน จัดทำเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอปรับเปลี่ยน กำหนดตำแหน่งเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยา ได้ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น อย่างถูกต้องทุกกระบวนการ ทุกขั้นตอน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตลอดทั้งการเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนพนักงานราชการ ประจำปีงบประมาณ 2565

#### จุดเด่น

โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยา มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหรือเลื่อนวิทยฐานะ มีการดำเนินงาน อย่างถูกต้อง ทุกกระบวนการ ทุกขั้นตอน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ก.ค.ศ.กำหนด

#### จุดควรพัฒนา -

ผลสัมฤทธิ์การดำเนินการ เป็นไปตามเป้าหมาย

#### สรุปข้อมูลสถิติ

1. การขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ว21/2560 จำนวน 2 คน และว PA จำนวน 2 คน
  - 1) นางวชิราภรณ์ มั่นคง ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ ตามคำสั่งศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์ ที่ 495/2565 สั่ง ณ วันที่ 15 มิถุนายน 2565 มีผลตั้งแต่วันที่ 21 ม.ค.2565
  - 2) นายพงศ์พันธุ์ ดาวเรือง ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ครูชำนาญการ ตามคำสั่งศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์ ที่ 694/2565 สั่ง ณ วันที่ 16 สิงหาคม 2565
  - 3) นางอรอนงค์ ศรีมงคล ชำนาญการพิเศษ คำสั่งสพม.สร.ที่237/2566ลว.25เม.ย.2566 มีผล 30 ก.ย.65
  - 4) นางธัญญพัทธ์ ผูกิร์กซ์ ชำนาญการพิเศษ คำสั่งสพม.สร.ที่ 366/2566 สั่ง ณ วันที่ 19 กรกฎาคม 2566 เรื่องให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีผล 9 เดือนพฤศจิกายน 2566

#### ปัญหา อุปสรรค -

ข้อเสนอแนะ -

## ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยา ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนกำลังคน 2) ด้านการสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยสามารถวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ดังนี้

### 1. ด้านการวางแผนกำลังคน

โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยา ดำเนินการสำรวจข้อมูลอัตรากำลังครูในสถานศึกษา ปีงบประมาณ 2565 เพื่อใช้ในการวางแผนอัตรากำลังครูในสถานศึกษาและการดำเนินการดังกล่าว ได้รับความร่วมมือจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการจัดทำข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อเป็นฐานในการบริหารอัตรากำลังครูของโรงเรียน โดยยึดกรอบแนวทางการบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

#### จุดเด่น

1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดเก็บข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง
2. ข้อมูลที่ได้รับจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทุกด้านที่สำรวจ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารอัตรากำลังคน

#### จุดควรพัฒนา

ควรปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะใช้มานานมาก

#### ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน

1. กำหนดจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานอย่างแท้จริง
2. นำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง(ย้าย)ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ได้ตรงตามกลุ่มสาระ
3. นำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4. ฝ่ายผลิตข้าราชการครูสามารถนำไปวางแผนการผลิตข้าราชการครูให้สอดคล้องกับความต้องการใช้อัตรากำลังคนในสถานศึกษา

#### สรุปข้อมูล สถิติ

##### 1) งานปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

- ปรับปรุงตำแหน่งจากครูเป็นครูชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา
- ปรับปรุงตำแหน่งครูชำนาญการเป็นครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 อัตรา

## 2) งานเกลี้ยอัตรากำลัง -

### ปัญหา อุปสรรค -

#### ข้อเสนอแนะ

1. โรงเรียนต้องมีข้อมูลอัตรากำลังที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการวางแผนอัตรากำลังคน
2. เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้มาเป็นระยะเวลานานแล้ว เห็นควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพความเปลี่ยนแปลงและความจำเป็นในปัจจุบัน

## 2. ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงเรียน

โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยา สามารถดำเนินการสรรหา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคคลทั่วไป ได้ครบถ้วนทุกตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่ก.ค.ศ. กำหนดและตามหลักธรรมาภิบาล ตรวจสอบได้ เป็นที่ยอมรับ ปราศจากข้อร้องเรียนใดๆ

#### จุดเด่น

โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยา มีการดำเนินการสรรหา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบคณะกรรมการที่ต้องดำเนินการร่วมกันในทุกขั้นตอน ส่งผลให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ผลการคัดเลือกเป็นที่ยอมรับ ปราศจากข้อร้องเรียนใดๆ ซึ่งเป็นไปตามประกาศนโยบาย การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน

#### จุดควรพัฒนา -

#### ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน

ได้บุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามเป้าหมายในการดำเนินการสรรหา

## 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยา ได้ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะ มีความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความประพฤติที่ดี ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในการจัดทำกิจกรรม โครงการพัฒนาต่างๆ ได้ดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน มีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน ยึดระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

#### จุดเด่น

ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ โดยให้การส่งเสริม สนับสนุน ในการดำเนินการทุกด้าน

#### จุดควรพัฒนา -

#### ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นตามมาตรฐานตำแหน่ง มีความรู้ ความมุ่งมั่น ตั้งใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม

#### ปัญหา อุปสรรค

1. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอ
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง



## ข้อเสนอแนะ

ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อบรมและพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย

### 4. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยา ได้ดำเนินการสรรหาบุคคลทั่วไป ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามแนวทางการสรรหาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดถือหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส ถูกต้อง ภายใต้อำนาจ ระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ในปีงบประมาณ 2565 โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยาไม่ได้รับงบประมาณด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

จุดเด่น -

จุดควรพัฒนา -

ปัญหา อุปสรรค -

ข้อเสนอแนะ -

### 5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยา ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกประเภทและทุกระดับ โดยยึดหลักการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยการนำผลการประเมินเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ การพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานเป็นต้น โดยโรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม) ของปีถัดไป และครั้งที่ 2 (ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน) ของปีเดียวกัน ซึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันและมีการชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินในแต่ละรอบการประเมิน ทั้งนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และโรงเรียนได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อดำเนินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

จุดเด่น

ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งผลทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมีความรับผิดชอบอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานดีขึ้น

จุดควรพัฒนา -

ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน

เป็นไปตามเป้าหมายและเป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทุกขั้นตอน

สรุปข้อมูล สถิติ

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2565)

จำนวน 30 ราย

2. พนักงานราชการได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ประจำปี พ.ศ. 2565 จำนวน 3 ราย

**ปัญหา อุปสรรค -**

**ข้อเสนอแนะ -**

#### 6. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยาได้ตระหนักถึงความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ทুমเท เสียสละ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และผลจากความมุ่งมั่นดังกล่าวทำให้ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา นำประสบการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ เชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการจัดการเรียนการสอน จัดทำเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอปรับปรุง กำหนดตำแหน่ง เพื่อให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ทุกขั้นตอน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ก.ค.ศ.กำหนดและเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

#### **จุดเด่น**

โรงเรียนสิรินธร มีการกำหนดปฏิทินมีการเผยแพร่ สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีหรือเลื่อนวิทยฐานะ มีการดำเนินงาน อย่างถูกต้องทุกกระบวนการ ทุกขั้นตอน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ก.ค.ศ.กำหนด

#### **จุดควรพัฒนา -**

#### **ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน**

เป็นไปตามเป้าหมาย

#### **ปัญหา อุปสรรค**

ผู้ขอรับการประเมินผลงานทางวิชาการยังขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ และในการจัดทำ และการรวบรวมผลงานทางวิชาการ

#### **ข้อเสนอแนะ**

จัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะขอรับการประเมินผลงาน ในด้านความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการ ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพส่งผลต่อผู้เรียนให้มากที่สุด