



รายงานการบริหารบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๒ โรงเรียนบ้านน้ำครกใหม่

ตำบลกองควาย อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต ๑
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

ในช่วงแห่งการปฏิรูปสังคมไทยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ระบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่างๆของทุกๆหน่วยงานและทุกภาคส่วนสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนบ้านน้ำครกใหม่ จึงได้จัดทำรายงานผลการบริหารงานทรัพยากรบุคคลประจำปีการศึกษา๒๕๖๒ขึ้น เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความ พร้อมรับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศของรัฐบาลและเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ อันจะเป็นเครื่องมือส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกๆด้านไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

งานบุคลากร
โรงเรียนบ้านน้ำครกใหม่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	๗
ความเป็นมา	๑
การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย	๑
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	๓
จำนวนครู โรงเรียนบ้านน้ำครกใหม่	๔
ข้อมูลบุคลากรบ้านน้ำครกใหม่	๔
แสดงวุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากร	๔
แสดงวิทยฐานะ	๔
สาขาวิชาที่จบการศึกษาและการะงานสอน	๕
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๒	
เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	๖
ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของโรงเรียนบ้านน้ำครกใหม่	๘

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนบ้านน้ำครกใหม่

ความเป็นมา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา โรงเรียนบ้านน้ำครกใหม่ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบด้านมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นำนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนโรงเรียนบ้านน้ำครกใหม่ แบ่งเป็น ๕ ด้าน ได้แก่

ด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน

ด้านที่ ๒ การสรรหา

ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร

ด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านที่ ๕ การใช้ประโยชน์

การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย

การบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนโรงเรียนบ้านน้ำครกใหม่ แนวปฏิบัติตามนโยบาย

ด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน

วางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

ด้านที่ ๒ การสรรหา

๑. กลุ่มงานบุคลากรดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่สถานศึกษามีความต้องการและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและอัตราตำแหน่งที่ว่างหรือขาดแคลน

๒. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม และโปร่งใส ดังนี้

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน เขต ๑ หรือพื้นที่ใกล้เคียง

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการรับย้าย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

- ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

- ดำเนินการสรรหาบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามภารกิจในสถานศึกษา โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร

๑. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ด้านต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามความถนัดและความรู้ความสามารถ

๓. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับพัฒนาบุคลากร

๔. ส่งเสริมการขอยืมหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสังกัด

ด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

๑. จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดตั้งกองทุนออมทรัพย์ครูโรงเรียนบ้านน้ำครกใหม่ การมอบเกียรติบัตร/วุฒิบัตร หรือช่อดอกไม้แสดงความยินดี การจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร การมอบของเยี่ยมไข้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง

๓. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนด

๔. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๕. จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

๖. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ด้านที่ ๕ การเข้าถึงข้อมูล

๑. มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาโดยครบถ้วนอย่างเป็นระบบระเบียบ สามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว

๒. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วนทุกกระบวนการที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกฝ่ายของสถานศึกษาให้อยู่ในระเบียบวินัยและจริยธรรมอันดีงาม เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และก่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการนั้น มีหลักเกณฑ์ต่าง 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

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

โรงเรียนบ้านน้ำครกใหม่ จัดระบบการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

๑. บุคลากรประเมินตนเอง
๒. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับแต่งตั้ง ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. กรรมการสถานศึกษา ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา
๔. ฝ่ายบุคลากร นำผลการประเมินในข้อ ๑-๓ ไปรวบรวม สรุป วิเคราะห์ และจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีของสถานศึกษา

ข้อมูลรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านน้ำครกใหม่

ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนครู โรงเรียนบ้านน้ำครกใหม่

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา			หมายเหตุ
			สามัญ	ครู	วิชาเอก	
๑	นายอาคม กุลสุรินทร์	ผอ.รร.	มศ.๕	ศษ.ม.	บริหารการศึกษา	
๒	นางธูปทอง ดุสิต	ครู	มศ.๕	ค.บ.	สุขศึกษา	
๓	นางวลัยพร สุริยศ	ครู	มศ.๕	ศษ.ม.	บริหารการศึกษา	ภาษาอังกฤษ
๔	นางพัชรินทร์ ชมศักดิ์	ครู	ม.๖	ศษ.ม.	บริหารการศึกษา	คณิตศาสตร์
๕	นางสาวมนัสนันท์ อุดใจ	ครู	มศ.๕	ศษ.ม.	เทคโนโลยีการศึกษาและสื่อสารการศึกษา	วิทยาศาสตร์
๖	นางปณญดา อาจกุล	ครู	มศ.๕	ศษ.บ.	คณิตศาสตร์	
๗	นายชัยยันต์ ช่วยพรม	ครู	ม.๖	ค.บ.	ดนตรีศึกษา	
๘	นางสุดาพร คุณยศยิ่ง	ครู	ม.๖	ศษ.ม.	เทคโนโลยีการศึกษาและสื่อสารการศึกษา	ประถมศึกษา
๙	นางวราภรณ์ ลินเทศ	ครู	ม.๖	ศษ.ม.	บริหารการศึกษา	ภาษาไทย
๑๐	นางพัทธธีรา มหายศนันท์	ครู	ม.๖	ค.บ.	ประถมศึกษา	
๑๑	นางสาวจุฑาเดือน ยากอง	ครู	ม.๖	ค.บ.	ประถมศึกษา	
๑๒	นางวิมลสิริ วรรณมณี	ครู	ม.๖	ศษ.ม.	บริหารการศึกษา	
๑๓	นางเยาวลักษณ์ คำวัง	ครู	ม.๖	ค.บ.	สังคมศึกษา	
๑๔	นางสมศรี สระคำ	พนักงาน	มศ.๕	ค.บ.	ประถมศึกษา	
๑๕	นางสาวทัศนีย์ วงศ์ศิริ	ครูอัตราจ้าง	ม.๖	บธ.บ.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	
๑๖	นายณัฐพงศ์ เคร่งครัด	ครูธุรการ	ม.๖	บธ.บ.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	
๑๗	นายธนโชติ วงศ์คำ	ครูICT Talent	ปวช	บธ.บ.	ระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์	

สรุปข้อมูลบุคลากรบ้านน้ำครกใหม่

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวน

บุคลากร	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ครูอัตราจ้าง	เจ้าหน้าที่อื่น ๆ
ปีการศึกษา ๒๕๖๒	๒	๑๒	๒	๓

ตารางที่ ๓ แสดงวุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากร

วุฒิการศึกษา	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรบัณฑิต	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปีการศึกษา ๒๕๖๒	๒	๑๒	๒	๓	-	-

ตารางที่ ๔ แสดงวิทยฐานะ

วิทยฐานะ	ครู คศ. ๑	ครู คศ. ๒	ครู คศ. ๓	ครู คศ. ๔	ครู คศ. ๕
ปีการศึกษา ๒๕๖๒	๑	๓	๘	-	-

ตารางที่ ๕ แสดง สาขาวิชาที่จบการศึกษาและการงานสอน

สาขาวิชา	จำนวน (คน)	ภาระงานสอนเฉลี่ยของครู ๑ คน ในแต่ละสาขาวิชา (ชม./สัปดาห์)
๑. ภาษาไทย	๒	๒๒
๒. คณิตศาสตร์ ๒ ๒๔	๒	๒๔
๓. วิทยาศาสตร์ ๑ ๒๕	๑	๒๕
๔. ภาษาอังกฤษ ๑ ๒๑	๑	๒๑
๕. สังคมศึกษา ๑ ๒๓	๑	๒๓
๖. สุขศึกษา ๑ ๒๓	๑	๒๓
๗. ดนตรีศึกษา ๑ ๒๓	๑	๒๓
๘. ประถมศึกษา ๔ ๒๕	๔	๒๕
๙. คอมพิวเตอร์ ๑ ๒๒	๑	๒๒
รวม /เฉลี่ยรวม ๑๔ ๒๓.๑๑	๑๔	๒๓.๑๑

ตารางที่ ๖ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๒
เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	การอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน	จำนวน/ คน	หมายเหตุ
๑	อบรมเรื่อง “สถาบันพระมหากษัตริย์กับประเทศไทย” รุ่นที่ ๒/๖๓ “รุ่นเป็นเจ้า เป็นแม่พิมพ์”	๑๕	
๒	การอบรมครูด้วยระบบทางไกลโครงการบูรณาการสะเต็มศึกษา ปี ๒๕๖๒ ในหลักสูตรครูพี่เลี้ยงสะเต็มศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เรื่อง “ขนส่งทันใจลื่นไกลก็ไม่กลัว”	๒	
๓	การประชุมเชิงปฏิบัติการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เพื่อการวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	๑	
๔	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนำหลักสูตรด้านการทุจริตสู่การเรียนรู้ในสถานศึกษา ในครั้งนี้โรงเรียนได้นำผลงานของโรงเรียนคือหลักสูตรการต้านทุจริต และผลงานของคณะครู นักเรียนร่วมจัดนิทรรศการในส่วนของโรงเรียนต้นแบบการต้านการทุจริตและส่วนตัวได้เป็นผู้ร่วมเสวนาในหัวข้อ : <u>จุดแตกหักของการศึกษาอยู่ที่ห้องเรียนใช่หรือไม่</u> ในบทบาทของครูวิชาการ	๒	
๕	การประชุมปฏิบัติการยกระดับผลสัมฤทธิ์ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน O-NET NT และการอ่านของครูชั้น ป.๒ ครูผู้สอน อ่าน และคำนวณ ชั้น ป.๓ ครูภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และครูผู้สอนภาษาต่างประเทศ ชั้นป.๖ และ ม.๓ ของกลุ่มโรงเรียนเมือง ๒	๑	
๖	การประชุมโครงการส่งเสริมสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจแนวทางการประเมินภายนอกของสมศ รอบ ๔		
๗	การอบรมการใช้รูปแบบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคอาหารของนักเรียน ชั้น ม.ต้น จังหวัดน่าน ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ตามโครงการ”เด็กไทยบริโภคปลอดภัยห่างไกลโรค NCDs (อย.น้อย) จ.น่าน	๑	
๘	การประชุมเชิงปฏิบัติการโครงการอนุรักษ์ป่านานจากห้องเรียนสู่ชุมชนอย่างยั่งยืน ช่วงที่ ๒	๑	
๙	การประชุมเชิงปฏิบัติการ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ	๒	
๑๐	ศึกษาดูงานการประเมิน สมศ.รอบ ๔ ร.ร.บ้านหาดเค็ด จ.น่าน	๑๐	

ที่	การ	จำนวน/ คน	หมายเหตุ
๑๑	การอบรมทางไกลหลักสูตร การอบรมเชิงปฏิบัติการด้วยระบบทางไกล รอบครูพี่เลี้ยง ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ของศูนย์การอบรม สพฐ. ๑๓๙ ราชานูบาล สพป.น่าน ๑	๑	
๑๓	การอบรมรักษาน่านผ่านภาษา	๑	
๑๓	การอบรมปลูกพลังKIDพิชิตปัญหาเพื่อป้องกันปัญหาเสตติคและพฤติกรรมที่ไม่ เหมาะสม	๑	
๑๔	การอบรมArt Teacher Siminai	๑	
๑๕	การอบรมโครงการยกระดับการเรียนรู้การอ่านการเขียนและการวิเคราะห์ไทย- อังกฤษ	๑	
๑๖	การอบรมโครงการพัฒนาจริยคุณ	๑	
๑๗	อบรมสัมมนาการบริหารบุคคลและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องของบุคลากรครูสังกัด สพป.น่านเขต ๑	๑	
๑๘	ทัศนศึกษาสวนราชพฤกษ์ สวนสัตว์ จ.เชียงใหม่	๑๘	
๑๙	ทัศนศึกษา วัดก่ง,วัดภูเก็ด,วัดหนองบัว และ อ.ท่าวังผา จ.น่าน	๑๘	
๒๐	การสัมมนาโครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน “กิจกรรมสร้างเครือข่าย การแนะแนวอาชีพ” จ.น่าน	๑	
๒๑	เข้าร่วมอบรมตามโครงการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาตำแหน่งครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ว ๒๑/๒๕๖๒	๑	
๒๓	ได้เข้าร่วมกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครั้งที่ ๓ ในบทบาท Mode Teacher	๑	
๒๔	เข้าค่ายภาษาอังกฤษ English camp	๑	
๒๕	การประชุมเชิงปฏิบัติการการเตรียมความพร้อมรับการประเมิน โปรแกรมประเมิน สมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล (Pisa) ๒๐๒๑	๑	
๒๖	อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรศิลปะสำหรับครูประถมศึกษา	๑	
๒๗	อบรมเชิงปฏิบัติการครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จัดทำนวัตกรรมพัฒนา ความสามารถ ด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ	๑	
๒๘	อบรมเชิงปฏิบัติการสร้างความเข้าใจระบบบัญชีและการเงินของสถานศึกษา	๑	
๒๙	อบรมห้องเรียนออนไลน์ Vlearn truevirtual world	๑	

ตารางที่ ๗ ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของโรงเรียนบ้านน้ำครกใหม่ มีดังนี้

หน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรา ๒๓	ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/ อุปสรรค
	ดีมาก	ดี	ปรับปรุง	
(๑) พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับนโยบาย การบริหารงานบุคคล ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด	/			
(๒) พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน	/			
(๓) ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน	/			
(๔) พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัยการออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้	/			
(๕) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน	/			
(๖) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในโรงเรียน	/			
(๗) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาในโรงเรียน	/			
(๘) จัดทารายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน	/			
(๙) พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหาร งานบุคคลในโรงเรียน	/			
(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้กฎหมายอื่นหรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	/			