



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
โรงเรียนเชียรใหญ่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

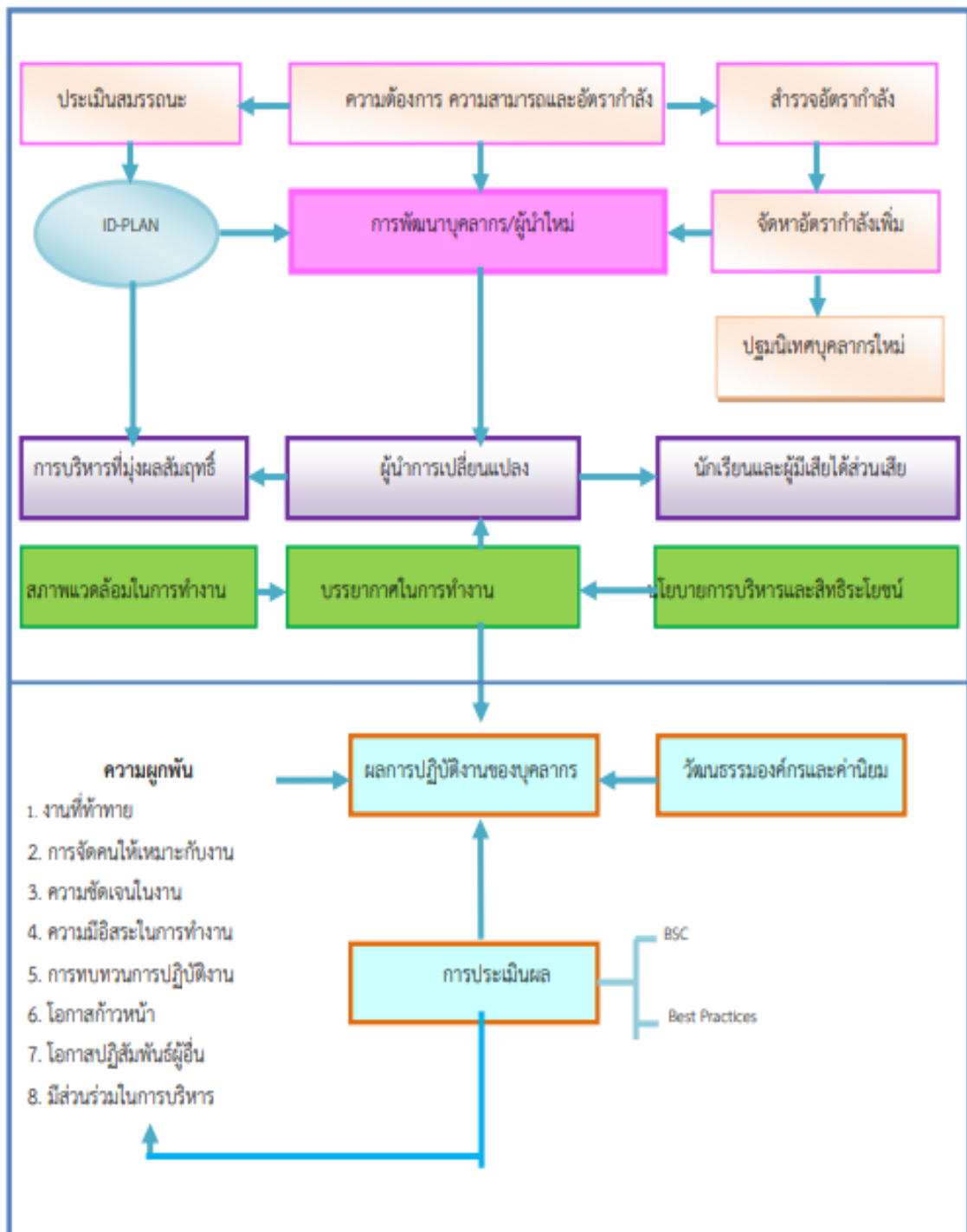
คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕ ฉบับนี้ จัดทำเป็นรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีของโรงเรียนเพื่อแสดงผลการบริหารงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลโรงเรียนเชียรใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยผลการดำเนินงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา๒๕๖๕ กลุ่มบริหารงานบุคคลโรงเรียนเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี

กลุ่มบริหารงานบุคคล

รายงานสรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. ผลการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนเชียรใหญ่ รายงานสรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้



โรงเรียนเชียรใหญ่ ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาทรัพยากรด้านบุคคล จัดสวัสดิการดูแลความเป็นอยู่ให้มีความสุข มีสภาพแวดล้อม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน โดยกำหนดพันธกิจคือ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานสากล เพื่อให้งานของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จ และรักษาบรรยากาศในการทำงานที่มีความปลอดภัย มั่นคง และเกื้อหนุนต่อการทำงาน การบริหารบุคลากรโรงเรียนเชียรใหญ่ได้ดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง สรรหาบุคลากร โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม มีความรู้ ความสามารถตรงตามภาระงานที่โรงเรียนต้องการและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งโรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ลักษณะการปฏิบัติงาน และกำหนดอัตรากำลังตามภาระงานที่จำเป็น และปฏิบัติจริง
๒. วิเคราะห์กำลังคนที่มีอยู่ในโรงเรียน โดยแยกตามสาขา กลุ่มวิชา กลุ่มงาน ระดับตำแหน่ง
๓. วิเคราะห์แนวโน้มการเคลื่อนไหว เรื่องการย้าย การเกษียณอายุราชการในแต่ละปี
๔. วิเคราะห์ขีดความสามารถรายคน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร

ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

๑. ขีดความสามารถและอัตรากำลัง

โรงเรียนเชียรใหญ่ ได้จัดระบบงานบริหารบุคคลเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพมีกระบวนการเสริมสร้างการทำงานด้านความรู้ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร ดังนี้

ตารางขีดความสามารถและอัตรากำลัง

วิธีการ (Approach)	การถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ (Deployment)	การเรียนรู้ (Learning)	การบูรณาการ (Integration)
- กำหนดคุณลักษณะและทักษะจำเป็นของบุคลากร	- ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน ประชุมเพื่อกำหนดคุณลักษณะและทักษะจำเป็นของบุคลากร	-ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ร่วมกันวิเคราะห์ กำหนดคุณลักษณะและทักษะจำเป็นของบุคลากร	-ทุกคนร่วมรับทราบ คุณลักษณะและทักษะจำเป็นของบุคลากร
-จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน	-หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานสำรวจความต้องการและความถนัดของบุคลากร	- บุคลากรศึกษาขอบข่ายภาระงานจากพรรณนางานของแต่ละฝ่าย	- บุคลากรปฏิบัติงานตามขอบข่ายภาระงาน
-ส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรม	- ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและงาน โดยการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน	- บุคลากรพัฒนาตนเองและงานโดยการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อสร้างและค้นหางานได้นวัตกรรม	- บุคลากรนำนวัตกรรมไปใช้และพัฒนากระบวนการของตนเอง
-ประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้างาน มีการประชุม นิเทศ ติดตามกำกับงานในแต่ละกลุ่มงาน	- บุคลากรรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล	- นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนางาน

๒. บุคลากรใหม่ โรงเรียนเชียรใหญ่มีวิธีการสรรหาบุคลากรใหม่ให้เพียงพอต่อความต้องการ เมื่อมีตำแหน่งว่าง ดังนี้

๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๒ การรับย้ายบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่าง ได้ดำเนินการโดยผ่านความเห็นชอบจากมติที่ประชุม
ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒.๓ การจ้างบุคลากร เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง โรงเรียนมีการประชุมวางแผนการดำเนินงาน
และกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับตามความต้องการของลักษณะงาน และทำตามขั้นตอนการจ้าง ดังนี้

๒.๓.๑ ประกาศรับสมัครบุคลากรตามสาขาวิชา

๒.๓.๒ แต่งตั้งกรรมการรับสมัคร และคัดเลือกบุคลากร

๒.๓.๓ รับสมัคร และตรวจสอบเอกสารของบุคลากรที่แสดงถึงหลักฐานของการมีคุณสมบัติ
ตามที่กำหนด

๒.๓.๔ สอบแข่งขัน และสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม โดยปฏิบัติตาม
กระบวนการ ขั้นตอนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรของโรงเรียน โรงเรียนเชียรใหญ่มีการปฐมนิเทศให้แก่
บุคลากรใหม่ เพื่อให้รับทราบและ เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ระบบงาน และหน้าที่ที่รับผิดชอบ และยังมีการ
ส่งเสริมให้เข้าร่วมการพัฒนาตนเอง ตามความเหมาะสม และกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในองค์กร
เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ตามสายงาน ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนนำผลไปสู่
การทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
เพื่อพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ทำให้ได้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้
อย่างเต็มความสามารถ มีความมั่นใจ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจ วัฒนธรรมองค์กร
สามารถรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนไว้ และเป็นตัวแทนที่จะสะท้อนให้เห็นถึง
ความหลากหลายทางความคิดวัฒนธรรม และความคิดเห็นของชุมชน

๓. ความสำเร็จในงาน

โรงเรียนเชียรใหญ่จัดโครงสร้างและบริหารบุคลากร มีการจัดระบบงานเพื่อการส่งเสริมให้บุคลากรให้
มีความคิดริเริ่ม กำหนดเป้าหมายเชิงสมรรถนะหลักของโรงเรียน โดยการกระจายอำนาจมีเป้าหมายการจัด
ระบบงานอย่างเป็นทางการ มีการกำหนดกรอบประเมินผลงานครู โดยการรายงานการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานตนเอง เมื่อมีการจัดการเรียนการสอนครบ ๑ ปีการศึกษา เพื่อให้ครูได้สรุปผลการปฏิบัติงานของ
ตนเอง และปรับปรุงหรือพัฒนาในปีต่อไปให้ดีขึ้น

๔. การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

โรงเรียนเชียรใหญ่ บริหารจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรโดยใช้การวางแผนอัตรา
กำลังเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคต เริ่มจากการวิเคราะห์ปัจจัย
ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การเกษียณอายุราชการ แนวโน้มการย้าย โรงเรียนจะสำรวจข้อมูลล่วงหน้า
เพื่อเตรียมการสรรหาบุคลากรทดแทน วิเคราะห์แผนการรับนักเรียนและคาดคะเนจำนวนนักเรียนในอนาคต
ระยะ ๔ ปี ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา วิเคราะห์แผนการจัดชั้นเรียน และอัตรากำลังของ
บุคลากรที่มีอยู่ ประชุมวางแผนหาแนวทางเตรียมรับสถานการณ์ตามกระบวนการ จัดส่งบุคลากรเข้าร่วม
ประชุม อบรม สัมมนา ตามสายงานที่รับผิดชอบ กำหนดหน้าที่ มีภาระงาน หน้าที่หลัก งานพิเศษเพิ่มเติมได้

ตามความถนัดและให้มีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม กำกับติดตามผลการพัฒนาตนเอง ตามแบบ รายงานผลการปฏิบัติงาน

๕. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

โรงเรียนเชียรใหญ่มีวิธีการในการดำเนินการด้านสภาพแวดล้อม ด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและ สวัสดิภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความเหมาะสมในการทำงาน ดังนี้

๕.๑ ความปลอดภัยของบุคลากร

มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตลอด ๒๔ ชั่วโมง มีครูเวรยามรักษาการณ์กลางวัน กลางคืน และวันหยุดราชการ เพื่อตรวจความเรียบร้อย พร้อมทั้งตรวจสอบดูแลอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า มีการติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิงทุกอาคาร ติดตั้งไฟส่องสว่าง และกล้องวงจรปิดบริเวณสถานที่ต่าง ๆ ของโรงเรียน

๕.๒ ด้านสุขภาพของบุคลากร

มีการตรวจสุขภาพของบุคลากรโดยหน่วยรพพยาบาลเคลื่อนที่ของโรงพยาบาลทหารผ่านศึก จัดให้มีการแข่งขันกีฬา เพื่อส่งเสริมสุขภาพ

๕.๓ ด้านสวัสดิภาพของบุคลากร

มีห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ ที่อำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน มีห้องประชุมอย่างเพียงพอและเป็นสัดส่วน มีการปรับปรุงอาคารห้องเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีการปรับปรุง ตกแต่งภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน และมีพนักงานทำความสะอาด มีการติดตั้งระบบอินเตอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อ สนองความต้องการของนักเรียนและครูเพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายสูงสุดสวัสดิการ ด้านอื่น ๆ มีรถยนต์ รถตู้ สำหรับบริการบุคลากรและนักเรียนในการเดินทางไปอบรมประชุม สัมมนา และงานสัมพันธ์ชุมชน ผลการดำเนินงาน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีสุขภาพ ที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิต ส่งผลให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงาน

๖. นโยบายและสิทธิประโยชน์

โรงเรียนสนับสนุนบุคลากรด้านการบริการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ดังนี้การบริการ มีสวัสดิการ ร้านค้าให้บริการ จัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของบุคลากรอย่างรวดเร็วทั่วถึงมีการเสริมสร้างพัฒนาด้าน ICT เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน และส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรได้พัฒนาในการเลื่อนวิทยฐานะสิทธิประโยชน์ของบุคลากร มีการสนับสนุนด้านนโยบายและสิทธิ ประโยชน์แก่บุคลากรตามระเบียบของทางราชการที่รัฐได้จัดสวัสดิการให้ เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน การจัดสรรบ้านพักครู การทำประกันอุบัติเหตุ การเบิกจ่ายงบประมาณในการ เดินทางไปราชการ อบรม ประชุม สัมมนาและการศึกษาดูงาน สนับสนุนให้บุคลากรได้ลาศึกษาต่อ และให้ สิทธิการลาตามระเบียบสำรวจรายชื่อบุคลากร ที่สมควรได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประกันสังคมสำหรับลูกจ้างชั่วคราว

๗. การจัดการผลการปฏิบัติงาน

โรงเรียนจัดการกับผลการปฏิบัติงานโดยสนับสนุนให้มีการทำงานที่เกิดผลดี มีความผูกพันของ บุคลากรการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัลการยกย่องชมเชย การสร้างแรงจูงใจ และมุ่งเน้นผู้เรียน รวมถึง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน

๗.๑ การจัดระบบประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีการแจ้งผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิด การพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้แก่บุคลากร โดย

- ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ

- ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
- แจ้งหลักเกณฑ์การประเมินและผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ
- คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตร
 - ๗.๒ การจัดระบบการยกย่องชมเชย การให้รางวัล และการสร้างแรงจูงใจ
- จัดระบบการยกย่องชมเชยโดยกำหนดหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- มีการสื่อสารหลักเกณฑ์การยกย่องชมเชย จูงใจให้บุคลากรได้รับทราบทั้งโรงเรียน
- ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยบุคลากรในวาระต่าง ๆ เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในโรงเรียน

๘. การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

๘.๑ ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

โรงเรียนเชียรใหญ่ได้จัดระบบการเรียนรู้และการพัฒนาโดยใช้ระบบวงจรคุณภาพ (PDCA) มากำหนดความเป็นระบบ คือ การวางแผนที่เน้นสมรรถนะหลัก ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ การบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการการนำแผนสู่การปฏิบัติโดยมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเน้นให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ มีการตรวจสอบ ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างานและผู้นำองค์กร มีการปรับปรุงพัฒนา การประเมินความเป็นระบบของหน่วยงานตามโครงสร้างการบริหาร และกิจกรรม/ โครงการตามแผนกลยุทธ์เป็นเครื่องมือสำคัญของการเรียนรู้และพัฒนา

๘.๒ ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา

โรงเรียนเชียรใหญ่ มีวิธีการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา โดยประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร ปีละ ๒ ครั้ง การประเมินครูผู้ช่วยอย่างเข้มทุก ๖ เดือน จัดทำรายงานผลการพันทดลองงานของครูผู้ช่วยเมื่อครบ ๒ ปีมีการปรับปรุงประสิทธิผลระดับบุคคลและประเมินประสิทธิผลระดับโรงเรียน ดังนี้

๘.๒.๑ โรงเรียนกำหนดให้มีการประเมินผลตามสภาพจริง เช่น การนำเสนอความสำเร็จของกิจกรรม การส่งผลงานเข้าประกวดในระดับต่าง ๆ โดยมีการติดตามอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๘.๒.๒ มีการสรุป รายงานผล ประเมินตนเอง และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

๘.๒.๓ โรงเรียนใช้ระบบประกันคุณภาพและกระบวนการนิเทศภายในเป็นเครื่องมือในการประเมินประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนาให้การเรียนรู้มีความยั่งยืนในองค์กร

๙. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

โรงเรียนมีวิธีการวางแผนในการจัดการความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๙.๑ ผู้บริหารและหัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและสนับสนุนให้งานของบุคลากรบรรลุเป้าประสงค์กระตุ้น และสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีวิธีการสอนงาน พูดคุย ปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ติดตาม และการเข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือ

๙.๒ มอบหมายงานให้ปฏิบัติ โดยการเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน การจัดอบรมการให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

๙.๓ โรงเรียนส่งเสริมการขอกำหนดตำแหน่งหรือการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างนวัตกรรมสู่การประกวด เพื่อยกระดับคุณภาพขององค์กรให้มีมาตรฐาน

๙.๔ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล เสนอความคิดเห็น การกำหนดภาระงานความ
รับผิดชอบของตนเอง โดยจัดคนเข้าสู่งานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและอาวุโส

๙.๕ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู ยกย่องให้เกียรติ ตามโอกาสอันควร เช่น ยกย่อง ชมเชย ครูที่
ทำดีหรือมีผลงานดีเด่น เสียสละ อุทิศเวลาให้กับทางราชการ แสดงความยินดีแก่ครูในโอกาสต่าง ๆ

๙.๖ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาตนเองอันส่งผลถึงการปรับขึ้น
เงินเดือนตามวุฒิ ที่ ก.ค.ศ. รับรอง

๒. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

ตาราง ๑ ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเชียรใหญ่
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ตำแหน่ง		จำนวน (คน)	ระดับการศึกษา					วิทยฐานะ				
			ต่ำกว่า ม.๖	ม.๖/ ปวช.๓	ปริญญา ตรี	ปริญญาโท	ปริญญา เอก	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญ การ	ครูคศ.๑	ครูผู้ช่วย
ผู้บริหาร	ผู้อำนวยการ	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-
	รองผู้อำนวยการ	๓	-	-	-	๓	-	-	๑	๒	-	-
ครูและ บุคลากร	ข้าราชการครู	๕๗	-	-	๓๘	๑๙	-	-	๒๖	๒๐	๙	๒
	ครูอัตราจ้าง	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-
	ครูอัตราจ้างต่างชาติ	๔	-	-	๔	-	-	-	-	-	-	-
	พนักงานราชการ	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-
	ลูกจ้างชั่วคราว	๕	๒	๓	-	-	-	-	-	-	-	-
	พนักงานรักษาความ ปลอดภัย	๓	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม		๗๖	๒	๖	๔๔	๒๓	๑	๐	๒๘	๒๒	๙	๒

ตาราง ๒ จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเชียรใหญ่ที่แต่งตั้งและโยกย้าย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ลำดับ	รายการ	จำนวน(คน)	ชื่อ-สกุล
๑	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเชียรใหญ่ ที่บรรจุแต่งตั้ง	-	-
๒	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเชียรใหญ่ ที่ย้ายเข้า	๑	นางสาวโสภิตา มุสิกะ
๓	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเชียรใหญ่ ที่ย้ายออก	-	-

ตาราง ๓ จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเชียรใหญ่ที่เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ลำดับ	รายการ	จำนวน(คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเชียรใหญ่ ที่เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้/สาขาวิชาที่สอน	๕๗	๑๐๐
๒	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเชียรใหญ่ ที่เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย	๒๓	๔๐.๓๕

1.แบบปริมาณงาน

แบบรายงานข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา

1 รหัสโรงเรียน 8 หลัก (DMC)	80032001			
2 ชื่อสถานศึกษา	โรงเรียนเชียรใหญ่	(กรอกชื่อโรงเรียน.....)		ให้กรอกข้อมูลในช่องสีเหลือง
3 ตั้งอยู่ที่ ตำบล	แม่เจ้าอยู่หัว	(กรอกชื่อตำบล)		ให้คลิกเลือกข้อมูลในช่องสีเขียว
อำเภอ	เชียรใหญ่	(กรอกชื่ออำเภอ)		
จังหวัด	นครศรีธรรมราช	(กรอกชื่อจังหวัด)		
4 สังกัด สพท.	สพท. นครศรีธรรมราช	(คลิกเลือก สพท. ต้นสังกัด)		
5 ประเภทสถานศึกษา	มัธยมศึกษา	(คลิกเลือกประเภทสถานศึกษาตามประกาศจัดตั้งของกระทรวงศึกษาธิการ)		
6 จำนวนนักเรียนรวม	1,205	คน	(ไม่ต้องกรอกข้อมูล - ใช้สูตรคำนวณแล้ว)	
7 ระยะทางจากสถานศึกษาถึง สพท.	47	กิโลเมตร	(กรอกข้อมูลระยะทางเป็นตัวเลข)	
8 องค์การปกครอง	3.เทศบาลนคร	(คลิกเลือกองค์กรปกครองในพื้นที่ของสถานศึกษา)		
9 ลักษณะสถานศึกษา	ป.ปกติ	(คลิกเลือกลักษณะพื้นที่/พื้นที่พิเศษของสถานศึกษา)		


ส่วนที่ 2 ข้อมูลปริมาณงาน

ระดับ	ชั้น	จำนวนนักเรียน	จำนวนห้อง
อนุบาล	อนุบาล 1		0
	อนุบาล 2		0
	อนุบาล 3		0
รวมอนุบาล		0	0
ประถมศึกษา	ป.1		0
	ป.2		0
	ป.3		0
	ป.4		0
	ป.5		0
	ป.6		0
รวมประถมศึกษา		0	0
มัธยมศึกษาตอนต้น	ม.1	265	8
	ม.2	254	7
	ม.3	261	8
มัธยมศึกษาตอนปลาย	ม.4	162	5
	ม.5	166	5
	ม.6	97	3
รวมมัธยมศึกษา		1,205	36
รวมทั้งหมด		1,205	36

ส่วนที่ 3 ข้อมูลอัตราค่าจ้าง

จำนวนตำแหน่ง	ผอ.ร.ร.	รอง ผอ.ร.ร.	ครู	รวม
ตาม จ.18	1	3	57	61
ตามเกณฑ์ ก.ศ.ศ.	1	3	58	62
ขาด/เกินจากเกณฑ์ฯ	0	0	-1	-1
ขาด/เกินฯ ร้อยละ	0.0	0.0	-1.7	-1.6
อัตราเกษียณฯ 2564			1	1
อัตราคงเหลือหลังเกษียณฯ	1	3	56	60
ขาด/เกินจากเกณฑ์ฯ หลังเกษียณฯ	0	0	-2	-2
ขาด/เกินฯ หลังเกษียณฯ ร้อยละ	0.0	0.0	-3.4	-3.2
ไปช่วยราชการ				0
มาช่วยราชการ				0
พนักงานราชการ (ครูผู้สอน)			1	1
ลูกจ้าง (ครูผู้สอน)			0	0

ขอรับรองว่าข้อมูลถูกต้อง


 (นายปราโมทย์ พรหมนิล)
 ตำแหน่ง ผอ.ร.ร.เชียรใหญ่

ชื่อ-สกุล ผู้รายงานข้อมูล นางนันทรา ช่างวงศ์ โทรศัพท์.....872751388

ตำแหน่ง ครู E-mailknusaow56@gmail.com

สรุปการไปอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน(หน่วยงานใน) ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
โรงเรียนเชียรใหญ่

ที่	ชื่อ-สกุล	วัน เดือน ปี	ไปอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	หน่วยงานที่จัด
๑	บุคลากรครูทุกคน	๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๔	อบรมเชิงปฏิบัติการตาม โครงการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตาม หลักเกณฑ์และการประเมิน ตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาตำแหน่งครูตาม ข้อตกลงในการปฏิบัติงาน PA	โรงเรียนเชียรใหญ่ จังหวัด นครศรีธรรมราช
๒	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์	๓,๔,๑๐,๑๑,๒๔,๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	อบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการ เรียนการสอนภาษา ระยะเวลาที่๑	โรงเรียนเชียรใหญ่ จังหวัด นครศรีธรรมราช

สรุปการไปอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน(หน่วยงานภายนอก) ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
โรงเรียนเชียรใหญ่

ที่	ชื่อ-สกุล	วัน เดือน ปี	ไปอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	หน่วยงานที่จัด
๑	นางสาววรรณดี จันทร์คงทอง นายสุวิทย์ รักษ์ทอง	๘ - ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๔	อบรมสัมมนาวิชาการและ ประชุมใหญ่สามัญประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	สมาคมรอง ผู้อำนวยการ โรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัด นครศรีธรรมราช
๒	นางสาวจิตติพร หนูคง นางสาววรรณดี จันทร์คงทอง นายสุวิทย์ รักษ์ทอง	๖ - ๗ มกราคม ๒๕๖๕	ประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อ พัฒนาองค์กรสู่ “วิถีใหม่ วิถี คุณภาพ”	สพม.นศ.
๓	นางสาวบุศรา เต็มลักษมี	๔ - ๖ มกราคม ๒๕๖๕	อบรม “ หลักสูตรผู้ดำเนินการ คัดกรองคนพิการทางการศึกษา	สพม.นศ.
๔	นายปราโมทย์ พรหมนิล นางสาวจิตติพร หนูคง นางสาววรรณดี จันทร์คงทอง นายสุวิทย์ รักษ์ทอง	๒๐ - ๒๑ มกราคม ๒๕๖๕	ประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อ พัฒนาองค์กรสู่ “วิถีใหม่ วิถี คุณภาพ” ประจำปี ๒๕๖๕	สพม.นศ.

๕	นางสาววรรณดี จันทร์คงทอง	๒ - ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	อบรมหลักสูตรพนักงาน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมความประพฤติ นักเรียนและนักศึกษา	สมาคมรอง ผู้อำนวยการ โรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัด นครศรีธรรมราช
๖	นางนพธดา สารไสยา นายสุรศักดิ์ คำสง นางสาวจุฬาลักษณ์ เจริญสุขวัฒน์ นางสาวพรรณภา รอดยัง	๒ - ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	อบรมเจ้าหน้าที่และ ผู้บังคับบัญชาอายุภาษา	สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด นครศรีธรรมราช
๗	นางสาวจิตติพร หนูคง	๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	ประชุมคณะกรรมการบริหาร สมาคมรองผู้อำนวยการโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัด นครศรีธรรมราช	สมาคมรอง ผู้อำนวยการ โรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัด นครศรีธรรมราช
๘	นายสุวิทย์ รักษ์ทอง นางสาววรรณดี จันทร์คงทอง	๒๙ มิถุนายน - ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕	ประชุมใหญ่สามัญและอบรม สัมมนาวิชาการประจำปี ๒๕๖๔	สมาคมรอง ผู้อำนวยการ โรงเรียน มัธยมศึกษาแห่ง ประเทศไทย
๙	นายปราโมทย์ พรหมนิล	๒๓ - ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๕	อบรมโครงการเสริมสร้างและ พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา	สพม.นศ
๑๐	นางสาวสุวณี หนูคง	๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕	อบรมในโครงการ อย.น้อย	สำนักงาน สาธารณสุข จังหวัด นครศรีธรรมราช
๑๑	นางสาวจิตติพร หนูคง นางสาววรรณดี จันทร์คงทอง นายสุวิทย์ รักษ์ทอง นายสมพร สุขพันธ์ นายคงกระพันธ์ สัจจผล นางดวงเดือน ณ นคร นายธิตี แก้วกล้า	๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๕	ศึกษาดูงานการใช้งานโปรแกรม e - school	โรงเรียนเชียรใหญ่

๑๒	นางสาววรรณดี จันทร์คงทอง นางจิราภรณ์ ทองตรีพันธ์	๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕	สัมมนาการศึกษาในหัวข้อ PIM การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง การศึกษาไทย สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากร ทางการศึกษาเครือข่ายฟิไอเอ็ม ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕	สพม.นศ.
๑๓	นางสาวจิติพร หนูคง นางสาววรรณดี จันทร์คงทอง นายสุวิทย์ รักษ์ทอง	๖ - ๗ กันยายน ๒๕๖๕	อบรมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาไทย	สพม.นศ.
๑๔	นายปราโมทย์ พรหมนิล นางสาววรรณดี จันทร์คงทอง นางนิตยา ผลอินทร์ นางปรีดา ชัยประดิษฐ์ นายศักดิ์มงคล ยี่มี นางสาวนัตยา ดีหนู นางสาวนิยาภรณ์ นวลปลื้ม	๗ - ๙ กันยายน ๒๕๖๕	อบรมเชิงปฏิบัติการการ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียง	สพม.นศ.
๑๕	นางสาวศุภวรรณ มีแก้ว	๑๖ - ๑๗ กันยายน ๒๕๖๕	อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	สพม.นศ.
๑๖	นางสาวสรวส ผลชู	๑๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	อบรมหลักสูตร เสริมสร้าง ธรรมาภิบาลสู่ความเป็นเลิศ	สมาคมกาบัดดี แห่งประเทศไทย
๑๗	นางนงเยาว์ บุญสุข	๕ ตุลาคม ๒๕๖๕	อบรมหลักสูตร การจัดการ เรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย ตามแนวคิด Active Learning	สพม.นศ.
๑๘	นางสาวจุฬาลักษณ์ เจริญสุวัฒน์ โนทัย นางนิตยา ผลอินทร์	๑๓ - ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๕	อบรมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรม หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพครู ให้ เป็นซูเปอร์ครู	ศูนย์พอเพียง
๑๙	นางอารมณ เทพเกื้อ	๑๙ - ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	อบรมเชิงปฏิบัติการเลขคณิตคิด เร็วด้วยเทคนิค	สพม.นศ.

๓. ปัญหา อุปสรรค

- งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔. ข้อเสนอแนะ

- จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล