



รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

โรงเรียนสรรพวิทยาคม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนสรรพวิทยาคม ประจำปี 2566

1. ผลการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับ ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ จัดโครงการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน และดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน และประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้บุคลากรบรรจุใหม่ทุกคนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เสนอทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งแนะนำให้คำปรึกษา พิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม สนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคน เช่น คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรม Big Cleaning Day และอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการครู และจรรยาบรรณ ข้าราชการครูให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ในการประชุมครูทุกครั้ง

2. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

อัตรากำลังปัจจุบัน ประจำปี 2567

ตำแหน่ง	ชาย	หญิง	รวม	หมายเหตุ
ผู้อำนวยการ	1	0	1	
รองผู้อำนวยการ	3	1	4	
ข้าราชการครู	48	80	128	
พนักงานราชการ	1	1	2	
ครูอัตราจ้าง	10	5	15	
ลูกจ้างประจำ	1	0	1	
ลูกจ้างชั่วคราว	13	13	26	
อื่น ๆ	-	-	-	

การแต่งตั้ง/โยกย้าย ประจำปี 2566 (มกราคม - ธันวาคม 2566)

ตำแหน่ง	ชาย	หญิง	รวม	หมายเหตุ
ข้าราชการครูบรรจุใหม่	5	5	10	
ข้าราชการครูย้ายเข้า	7	8	15	
ข้าราชการครูย้ายออก	7	14	21	

การแต่งตั้ง/โยกย้าย ประจำปี 2567 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

ตำแหน่ง	ชาย	หญิง	รวม	หมายเหตุ
ข้าราชการครูบรรจุใหม่	3	3	6	
ข้าราชการครูย้ายเข้า	0	2	2	
ข้าราชการครูย้ายออก	1	2	3	

การอบรม/พัฒนา บุคลากรครู ประจำปี 2565

ตำแหน่ง	จำนวนครูทั้งหมด	จำนวนครูที่ได้รับการอบรมพัฒนา	ครั้งที่อบรม/พัฒนา (เฉลี่ย/คน)	หมายเหตุ
ผู้บริหารสถานศึกษา	5	5	11.80	
บุคลากรครู				
- กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	14	14	14.75	
- กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	20	20	12.50	
- กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์(วิทยาศาสตร์)	26	26	10.50	
- กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์(เทคโนโลยี)	7	7	13.43	
- กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	16	16	9.98	
- กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	3	3	11.25	
- กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	6	6	9.50	
- กลุ่มสาระการเรียนรู้การงาน	6	6	8.25	
- กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศที่ 1	16	16	7.89	
- กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศที่ 2	8	8	9.25	
- กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (แนะแนว)	5	5	8.20	

3. ปัญหา/อุปสรรค (ถ้าไม่มีก็เขียนว่าไม่มี)

- การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือการรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

4. ข้อเสนอแนะ

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ข้อมูลอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่ง	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนา	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1	โครงการพัฒนาครูและบุคลากรผู้มืออาชีพและมีศักยภาพเป็นพลโลก กิจกรรมงานพัฒนาบุคลากร (การศึกษาดูงานภายในและภายนอกประเทศ)	ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และ เทคนิคในการพัฒนางาน มีประสบการณ์จากการประชุม อบรมและศึกษาดูงาน สามารถนำไปพัฒนางาน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ได้รับงบประมาณ 1,000,000 บาท ผลการใช้จ่าย (ไม่ได้ดำเนินการ)	3 วัน	บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 197 คน	ไม่ได้ดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน ทำช้อนกับภาระกิจอื่น ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินการตามแผนการได้	วางแผนเพื่อดำเนินการในระยะเวลาที่เหมาะสม ในปีการศึกษาต่อไป
2	โครงการพัฒนาครูและบุคลากรผู้มืออาชีพและมีศักยภาพเป็นพลโลก กิจกรรมปฐมนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่	บุคลากรใหม่ของโรงเรียนสรรพวิทยาคมได้ทราบนโยบายการบริหารจัดการศึกษา ตลอดจนบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยบุคลากรใหม่ได้รู้จักตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีแนวทางในการปรับตัว การแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองอย่างมีระบบ อีกทั้งได้เรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ได้รู้จักกัน พร้อมสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับครูและบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	ได้รับงบประมาณ 5,690 บาท ผลการใช้จ่ายงบประมาณ 5,690 บาท	1 วัน (มี.ย.66)	บุคลากรทางการศึกษาใหม่ จำนวน 54 คน	54 คน	-	เป็นกิจกรรมที่ดี และควรดำเนินการในปีการศึกษาต่อไป

โครงการ	พัฒนาครูและบุคลากรสู่มืออาชีพและมีศักยภาพเป็นพลโลก
กิจกรรม	งานพัฒนาบุคลากร (การศึกษาดูงานภายในและภายนอกประเทศ)
ลักษณะโครงการ	ต่อเนื่อง
กลยุทธ์โรงเรียน	กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้เป็นครูมืออาชีพ สมรรถนะเหมาะสมกับการจัดการศึกษาตามมาตรฐานสากล
แผนงานโรงเรียนที่ 1	พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรให้เป็นบุคคลมืออาชีพ
ผู้รับผิดชอบ	นางสุวรรณีย์ ทองเกต / นางสาวกฤษณ์ชรินทร์ คงล้อม
ระยะเวลาดำเนินการ	ต.ค. 2565 – ก.ย. 2566
สถานที่ดำเนินการ	โรงเรียนสรรพวิทยาคม
สนองมาตรฐานด้านการจัดการศึกษา	มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ 2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

1. หลักการและเหตุผล (เงื่อนไข : ความรู้,คุณธรรม)

การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน เพราะบุคลากรในโรงเรียนจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่คุณภาพได้ตามวัตถุประสงค์ และควรได้รับการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลาย อาทิเช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุม อบรมสัมมนา การศึกษาดูงานกับโรงเรียนที่เป็นต้นแบบในเรื่องต่าง ๆ ดังจะเห็นได้จากการระบุไว้ อย่างชัดเจนในมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารจัดการไว้ถึง 8 มาตรฐาน โครงการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนสรรพวิทยาคม เป็นโครงการหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ กอปรกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับปรับปรุง 2545 ได้ระบุไว้ว่าหน่วยงานต้องมีการพัฒนา โดยเฉพาะครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานการศึกษา และตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ที่ได้กำหนดให้มีการปฏิรูประบบบริหาร ให้จัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ต้องผ่านกระบวนการประเมิน ดังนั้น ผู้บริหารและครูผู้สอน จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ พร้อมทั้งมีเทคนิค แนวทางในการพัฒนางาน พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาตนเอง ตลอดจนมีทิศทางการบริหาร ไปในแนวเดียวกัน การสร้างทีมงาน การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะทำให้การพัฒนาการศึกษามีประสิทธิภาพเข้าสู่มาตรฐานและเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล โรงเรียนสรรพวิทยาคม จึงกำหนดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อสรุปผลการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนหาแนวทางแก้ไขและพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น และเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยการศึกษาดูงานในสถานศึกษาต้นแบบ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ (หลักการ : ความมีเหตุผล)

1. เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้จากการฝึกอบรมตามความถนัดและวิชาที่รับผิดชอบสอน
2. เพื่อให้บุคลากรได้นำเอาความรู้ที่ได้รับมาขยายผลต่อและใช้ประโยชน์กับบุคลากรภายใน สถานศึกษา และนักเรียน
3. เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจและเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีต่อบุคลากรในโรงเรียน
5. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีผลงานที่เป็นเลิศ

3. เป้าหมาย

3.1 เป้าหมายเชิงปริมาณ

1. บุคลากรโรงเรียนสรรพวิทยาคม จำนวน 197 คน ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยการเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรม อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ตลอดจนไปศึกษาดูงานในโรงเรียนต้นแบบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
2. นักเรียนโรงเรียนสรรพวิทยาคม ทั้งหมด ได้รับความรู้ใหม่ ๆ จากการสอนของครู

3.2 เป้าหมายเชิงคุณภาพ

1. ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และเทคนิคในการพัฒนางาน มีประสบการณ์จากการประชุม อบรมและศึกษาดูงาน สามารถนำไปพัฒนางาน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บุคลากรภายในโรงเรียนได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและสามารถนำมาขยายให้กับบุคลากรคนอื่น ให้ได้รับความรู้ต่อ ซึ่งทำให้เกิดแนวทางในการพัฒนาความคิดที่สร้างสรรค์ต่อไป

3. บุคลากรมีแรงจูงใจและเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง ปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถ

4. นักเรียนได้รับความรู้อย่างเต็มที่จากบุคลากรที่มีคุณภาพ

5. บุคลากรมีผลงานทางวิชาการที่เป็นเลิศในระดับประเทศ

4. วิธีดำเนินการ (หลักการ : ภูมิคุ้มกัน)

ขั้นตอน	กิจกรรม/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา (วัน/เดือน/ปี)	งบประมาณ/ ทรัพยากร	ผู้รับผิดชอบ (บุคคล/กลุ่มงาน)
1. วางแผน (Plan)	1. จัดทำโครงการ 2. เสนอขออนุมัติโครงการ 3. ประชุมบุคลากร 4. จัดทำแผนการดำเนินงาน	ต.ค. 65	-	-นางสุวรรณีย์ ทองเกต -นางสาวกฤษณ์ชรินทร์ คงกล่อม
2. ดำเนินการ (Do)	1. โรงเรียนจัดประชุม อบรม สัมมนา 2. ครูเข้ารับประชุม อบรม สัมมนา จากหน่วยงาน ต่างๆ 3. การศึกษาดูงานของบุคลากร 4. การส่งเสริมบุคลากรให้มีผลงานที่เป็นเลิศ	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	1,000,000	
3. ตรวจสอบ (Check)	ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน	ก.ย. 66	-	
4. ประเมินผล (Action)	ประเมินและรายงานการปฏิบัติงาน (Action)	ก.ย. 66	-	

5. งบประมาณ (หลักการ : พอประมาณ)

เงินงบประมาณ (เงินอุดหนุน)1,000,000..... บาท

เงินนอกงบประมาณ บาท

เงินเรียนฟรี 15 ปี บาท

ดังรายละเอียดดังนี้

ที่	ชื่อพัสดุ/รายการใช้เงิน	ราคาต่อ หน่วย	หน่วย นับ	ภาคเรียนที่ 2/2565		ภาคเรียนที่ 1/2566	
				จำนวน	จำนวนเงิน	จำนวน	จำนวนเงิน
1	ส่งบุคลากรไปอบรม สัมมนาตามที่หน่วยงานอื่นจัด	-	-	-	350,000	-	300,000
2	โรงเรียนจัดประชุม อบรม สัมมนา	-	-	-	40,000	-	40,000
3	การศึกษาดูงาน	-	-	-	200,000	-	40,000
4	การส่งเสริมบุคลากรให้มีผลงานที่เป็นเลิศ	-	-	-	10,000	-	-
5	การทดสอบความรู้ภาษาอังกฤษมาตรฐาน CEFR	-	-	-	20,000	-	-
รวม					620,000		380,000
รวมทั้งสิ้น					1,000,000		

6. วิธีการประเมิน

การบริหาร เชิงระบบ	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	KPI ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ข้อมูลพื้นฐาน Data Base	เป้าหมาย Target
วางแผน : P	ครูได้เข้ารับการศึกษาดูงานภายในและ ภายนอกประเทศ อบรมพัฒนาศักยภาพ ของตนเองอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละของครูเข้ารับการอบรม พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
ปฏิบัติงาน : D	ครูเข้ารับการศึกษาดูงานภายในและ ภายนอกประเทศ อบรมพัฒนาตนเอง และ นำความรู้ที่ได้ที่รับจากการพัฒนา ตนเองมาถ่ายทอดให้นักเรียนมีศักยภาพ มากยิ่งขึ้น	ร้อยละความพึงพอใจของครูเข้า รับการศึกษาดูงานภายในและ ภายนอกประเทศ อบรมพัฒนา ตนเอง และนำความรู้ที่ได้ที่รับ จากการพัฒนาตนเองมาถ่ายทอด ให้นักเรียน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
ตรวจสอบ : C	ติดตามการศึกษาดูงานภายในภายนอก ประเทศ และการอบรมพัฒนาตนเอง ของครูที่ส่งต่อการพัฒนาศักยภาพ ของนักเรียน	การดำเนินโครงการบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	-	สำเร็จ
ปรับปรุง และพัฒนา : A	1.ประเมินการทำงานตามโครงการ 2.บุคลากรในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินงานของโครงการ	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ (4 มิติ) (เศรษฐกิจ/สังคม/สิ่งแวดล้อม/วัฒนธรรม)

1. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามศักยภาพของตนเอง
2. บุคลากรที่ได้ไปอบรมหรือศึกษาดูงาน สามารถนำมาขยายผลให้กับผู้อื่นต่อไปได้
3. บุคลากรมีแนวทางและเทคนิค ในการพัฒนางาน และพัฒนาการเรียน การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน

เข้าสู่ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

4. บุคลากรได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น
5. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น

ลงชื่อ



ผู้เสนอโครงการ

(นางสุวรรณี ทองเกต)

ครู คศ.2 หัวหน้างานบุคลากร

ลงชื่อ



ผู้เห็นชอบโครงการ

(นางนารินทร์ โทன்பัน)

รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ



ผู้ตรวจสอบโครงการ

(นายวินัย หาญพรหม)

ครู คศ.3 หัวหน้างานแผนงาน

ลงชื่อ



ผู้รับรองโครงการ

(นางสาวทิพย์รัตน์ ส่งประเสริฐ)

รองผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ นโยบาย แผนและงบประมาณ

ลงชื่อ



ผู้อนุมัติโครงการ

(นางนารินทร์ โทன்பัน)

รองผู้อำนวยการโรงเรียน รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงเรียนสรรพวิทยาคม