รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล

โรงเรียนอนุบาลขอนแก่น
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญที่สุด หากบุคลากรได้รับการพัฒนาให้พร้อมทุกด้าน ก็จะทำให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น การให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้กับบุคลากรของหน่วยงาน ผู้บริหาร ครูและบุลคากรทางการศึกษา จึงจำเป็นที่ หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษา ดูงานมาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

โรงเรียนอนุบาลขอนแก่น ได้เล็งเห็นความสำคัญของเรื่องดังกล่าว จึงได้จัดทำรายงานการจัดการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อมูลในรายงานฉบับนี้จะมีประโยชน์ในการ กำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการรักษาความเป็นธรรม และรักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคล และระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

บันทึกข้อความรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๔

ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนอนุบาลขอนแก่น ๕

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๗

๑. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนอนุบาลขอนแก่น ๗

๒. ปริมาณงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล ๘

๓. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ๑๐

๔. ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ๑๐

๕. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ๑๑

๖. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ๑๑

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนอนุบาลขอนแก่น
ที่ .....บค.....**/๒๕๖๕** **วันที่** ๒๕ **เดือน** กันยายน **พ.ศ.** ๒๕๖๕
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลขอนแก่น

ด้วยกลุ่มบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อวางแผน อัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง, การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรและสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนอนุบาลขอนแก่น

บัดนี้การดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ดังนั้น จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าว ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

(นายประดิษฐ์ แก้วสีหาบุตร)
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล

ความเห็นของรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

.....

.....

ลงชื่อ

(นายศุภวัฒน์ อินทรกำแหง)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลขอนแก่น

ความเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน

.....

.....

ลงชื่อ

(นายประจวบ ศิริภักดิ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลขอนแก่น

ประกาศโรงเรียนอนุบาลขอนแก่น
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงเรียนอนุบาลขอนแก่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โรงเรียนอนุบาลขอนแก่น จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามี ประสิทธิภาพ

๒. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ตามความ รับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

๓. การสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติดป้ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน

๔. การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๕. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่างๆ มา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๖. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงานได้รับความรู้ ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท

๗. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์แห่งการเรียนรู้และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา

๘. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา

๙. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

๑๐. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

๑๑. การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบ ได้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ลงชื่อ

(นายประจวบ ศิริภักดิ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลขอนแก่น

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของโรงเรียนอนุบาลขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

จากนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนอนุบาลขอนแก่น ได้มีการดำเนินการและผลการดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อจัดระบบรายงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ของโรงเรียนอนุบาลขอนแก่น และให้เห็นภาพรวมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนอนุบาลขอนแก่น โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล

ขอบเขต

การรายงานนี้เป็นรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของโรงเรียนอนุบาลขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

หัวข้อการรายงาน

๑. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนอนุบาลขอนแก่น
๒. ปริมาณงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล
๓. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๔. ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๕. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๖. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายละเอียดการรายงาน ดังนี้

๑. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน (School Info)

ชื่อโรงเรียน : โรงเรียนอนุบาลขอนแก่น
ที่อยู่ : เลขที่ ๓๔/๑ หมู่ที่ ๑๓ ตำบล ในเมือง อำเภอ เมืองขอนแก่น จังหวัด ขอนแก่น ๔๐๐๐๐
สังกัด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ โทรศัพท์ ๐๔๓๓๓๒๓๓๔
E-mail : Anuban.kk@hotmail.com
เปิดสอนระดับชั้น : อนุบาล ๒ ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖

ข้อมูลผู้บริหาร ครู และบุคลกรทางการศึกษา

บุคลากร	ผู้บริหาร	ข้าราชการครู	พนักงานราชการ	ครูอัตราจ้าง	เจ้าหน้าที่อื่น ๆ	รวมทั้งหมด
จำนวน	๕	๑๓๒	-	๑๐	๗๒	๒๑๙

๒. ปริมาณของงานบริหารบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้ดำเนินงานตามนโยบายการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนอนุบาลขอนแก่นส่งผลให้มีปริมาณงาน มีดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังคน โรงเรียนจัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูป ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ซึ่งทางโรงเรียนอนุบาลขอนแก่น มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน ๒๑๙ คน

๒. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ โรงเรียนได้มีการกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

๓. การสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา โรงเรียนได้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์ พร้อมติดป้าย ประชาสัมพันธ์ในการรับสมัครและสรรหาบุคลากรที่ชัดเจนในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โรงเรียนอนุบาลขอนแก่นมีข้าราชการครูอยู่ในระดับพอดีเกณฑ์มีอัตราเพียงพอ กับกับการวางแผนกำลังคนครบตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนได้จัดทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และเปิดโอกาสให้บุคลกรของโรงเรียน เขียนย้ายตามความประสงค์ขอตามความสมัครใจ

๕. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มี การพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน โรงเรียนได้จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยจัดทำโครงการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่ได้จัดทำไว้

๖. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนได้มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน มุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองตาม การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานในโรงเรียนต้นแบบในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางาน และจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๗. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์แห่งการเรียนรู้และเป็นไปตาม วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โรงเรียนมีการส่งเสริมพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร และ ด้านผู้เรียนซึ่งได้รับการสนับสนุนและได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน รวมทั้งชุมชน ทั้งในและนอกเขตบริการ

๘. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการ จัดการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ทั้งในสถานศึกษาและ โดยรอบบริเวณสถานศึกษา จัดห้องพักครูสำหรับบุคลากรแต่ละสายชั้น มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น มีห้องประชุมเพื่อต้อนรับแขกผู้มาติดต่อราชการ มี น้ำดื่ม ไว้คอยบริการผู้มาติดต่อราชการ นอกจากนี้โรงเรียนอนุบาลขอนแก่น ยังได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ความสำคัญกับบุคลากร และครอบครัวของบุคลากรในสังกัดทุกคน เช่น การร่วมแสดงความยินดีเนื่องในโอกาสต่างๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับวิทยฐานะที่สูงขึ้น ตลอดจนการไปให้กำลังใจบุคลากรในกรณีที่มีญาติหรือบุคคล ในครอบครัวเสียชีวิต

๙. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ โรงเรียนได้มีการควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการและ บุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว และการเลื่อนค่าตอบแทนลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามปฏิทิน/ ระยะเวลาที่กำหนด มีการประกาศผล แจ้งผลรายบุคคล โดยดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายทุกขั้นตอน

๑๐. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด โรงเรียนได้มีการควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๑๑. การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถ ตรวจสอบได้ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยต่อตนเอง สร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในสังกัด โดยสร้างความเข้าใจกับทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสมอภาค และเที่ยงธรรม มีความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาผลประโยชน์ ของทางราชการ มีความโปร่งใส และปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อหน่วยงาน โดยสร้างความตระหนักให้ บุคลากรในสังกัด มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ มาปฏิบัติงานให้ตรงเวลา มีความเสียสละ ทำงานเต็มความรู้ความสามารถทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ มีแนวคิดในการสร้างสรรค์งาน ต่างๆให้มีคุณภาพ รักษาความลับของทางราชการ และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อผู้มารับบริการ โดยสร้างความตระหนัก ให้บุคลากรในสังกัด มีความสุภาพเรียบร้อย ยิ้ม ไหว้ ทักทาย เป็นกันเอง ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และ เกื้อกูล ให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ มีข้อมูลข่าวสารครบถ้วนไว้คอยต้อนรับให้ความ สะดวกต่อผู้มาติดต่อราชการ

๓. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการวิชาเอกของ สถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๒. ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

๓. มีข้อมูลสารสนเทศของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบัน

ความสำเร็จในกลุ่มบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลขอนแก่น ประจำปี ๒๕๖๕ มีดังนี้

๑) โรงเรียนอนุบาลขอนแก่น มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๒) โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap)

๓) โรงเรียนมีแผนพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของข้าราชการครูในสังกัด

๔) บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

๔. ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาบุคลากร ครูที่เข้ารับการพัฒนาทางวิชาการมากกว่า ๒๐ ชั่วโมงต่อปีพบว่าในปีพ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละของครูที่เข้ารับการอบรม และพัฒนาทางวิชาการมีค่าเท่ากับ ๙๑.๒๕ ซึ่งสูงขึ้นทุกปี แสดงให้ เห็นว่าครูในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร (ICT) ในระดับดีพบว่า ในปีพ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละของครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ITC) ใน ระดับ ดี มีค่าร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ตาม เป้าหมายที่วางไว้ แสดงให้เห็นว่าจะสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้มีทักษะภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร(ITC) ในระดับดีได้เทียบเท่ากับเป้าที่วางไว้

๕. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปัญหาของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระหว่างต้นปีการศึกษามีจำนวน นักเรียนเพิ่มขึ้น ทำให้จำนวนครูมีไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอน การแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนได้แจ้งความประสงค์ความ ต้องการข้าราชการครูวิชาเอกที่ต้องการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ และได้รับการย้าย การบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีครูจำนวนเพียงพอและครบชั้น ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

๖. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สร้างความเข้าใจ แรงกระตุ้น แรงจูงใจ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ