



การดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนการ
บริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนบ้านสัมปอຍ

ปีการศึกษา 2566

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญที่สุด หากบุคลากรได้รับการพัฒนาให้พร้อมทุกด้าน ก็จะทำให้การพัฒนางานองค์กรเป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้กับบุคลากรของหน่วยงาน ผู้บริหาร ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จึงจำเป็นที่หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

โรงเรียนโรงเรียนบ้านส้มป่อย ได้เล็งเห็นความสำคัญของเรื่องดังกล่าว จึงได้ จัดทำรายงานการจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อมูลในรายงานฉบับนี้ จะมีประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการรักษาความเป็นธรรม และรักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคลและระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

บันทึกข้อความรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	4
ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนโรงเรียนบ้านส้มป่อย	5
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	7
1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนโรงเรียนบ้านส้มป่อย	7
2. ปริมาณของงานบริหารบุคคล	8
3. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	10
4. ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	10
5. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	11
6. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	11

บันทึกข้อความ



ส่วนราชการ โรงเรียนโรงเรียนบ้านส้มป่อย

ที่ ..18../2566

วันที่ 5 กรกฎาคม 2566

เรื่อง รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2566

ด้วยฝ่ายบริหารงานบุคลากรได้ดำเนินการจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อวางแผน
อัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรและสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนโรงเรียนบ้านส้มป่อย

ระหว่างนี้การดำเนินงานจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าวได้เริ่มดำเนินการแล้ว
ดังนั้น จึงได้จัดทำรายงานผลการเริ่มดำเนินงานดังกล่าว ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวสุจิตรา หาญรบ)

ผู้รับผิดชอบโครงการ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

.....
.....
.....
.....

(นายวิโรจน์ เคนเหลื่อม)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านส้มป่อย



ประกาศโรงเรียนโรงเรียนบ้านสัมปอ
เรื่อง การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนวัดป่าแดงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางเขนจึงกำหนด การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน

- การรายงาน ข้อมูลบุคลากรต่อผู้บริหาร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เป็นประจำทุกปี เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. การสรรหาบุคลากร

- กำหนดประชุมเพื่อกำหนดแผนการดำเนินการและวิธีในการสรรหา
- มีประกาศรับสมัคร ดำเนินการสอบคัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง
- มีระบบการรับสมัครที่ทันสมัย โดยมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกขั้นตอน ระยะเวลาและเป็นประโยชน์ต่อผู้สมัครและงานบริหารทรัพยากรบุคคล
- มีความชัดเจน เป็นธรรม โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

3. การพัฒนาบุคลากร

- มีแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี - มีการฝึกอบรมบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ การถ่ายโอนความรู้จากบุคลากรผู้เชี่ยวชาญอย่างมีแบบแผน
- การกำหนด หน้าที่ภาระงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความสามารถ เพื่อให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงานที่มีความหลากหลายทางลักษณะงาน

4. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม มีการรักษาความสะอาด และการจัดภูมิทัศน์ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน
- การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว คล่องตัว และเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร
- ระบบสารสนเทศสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา
- ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของสำนักงาน ก.ค.ศ.อย่างเคร่งครัด การส่งเสริมจริยธรรม การรักษาวินัยของบุคลากรในสถานศึกษา

- มีมาตรการต่าง ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมและค่านิยมสุจริตให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม มาตรการส่งเสริม ความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต มาตรการป้องกันการรับสินบน มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

- มีกลไกการกำกับติดตามการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

- มีระเบียบหลักเกณฑ์สำหรับข้าราชการเรื่องวินัยข้าราชการการดำเนินการทางวินัยการขาด ลา สาย เป็นรูปธรรม ถูกต้อง ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2566

(นายวิโรจน์ เคนเหลื่อม)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนบ้านส้มป่อย

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของโรงเรียนโรงเรียนบ้านส้มป่อย ประจำปีงบประมาณ 2566**

จากนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนโรงเรียนบ้านส้มป่อย ได้มีการดำเนินการตามนโยบาย และมีผลการดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อจัดระบบรายงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2565 ของโรงเรียนโรงเรียนบ้านส้มป่อย และให้เห็นภาพรวมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดโรงเรียนโรงเรียนบ้านส้มป่อย โดยงานบริหารงานบุคคล

ขอบเขต

การรายงานนี้เป็นรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของโรงเรียนบ้านส้มป่อย ประจำปีงบประมาณ 2565

หัวข้อการรายงาน

1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนโรงเรียนบ้านส้มป่อย
2. ปริมาณของงานบริหารบุคคล
3. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายละเอียดการรายงาน ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน (School Info)

ชื่อโรงเรียน : โรงเรียนโรงเรียนบ้านส้มป่อย

ที่อยู่ : หมู่ 1 ตำบลส้มป่อย อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ 36130

สังกัด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

โทรศัพท์ 081-2657854 Website : webschool.chaiyaphum3.go.th/?School_ID=1036100119

เปิดสอนระดับชั้น : อนุบาล 2 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ข้อมูลผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนโรงเรียนบ้านส้มป่อย

บุคลากร	ผู้บริหาร	ข้าราชการ ครู	พนักงาน ราชการ	ครุรายได้ แก้ปัญหา สถานศึกษา ขาดแคลน ครูชั้น วิกฤต	ครู อัตราจ้าง	เจ้าหน้าที่	อื่นๆ	รวม ทั้งหมด
จำนวน	1	15	-	-	1	1	-	18

2. ปริมาณของงานบริหารบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565 ได้ดำเนินงานตามนโยบายการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านส้มป่อย ส่งผลให้มีปริมาณงานมีดังนี้

1. จัดทำแผนอัตรากำลังคน โรงเรียนจัดทำแผนอัตรากำลัง 1 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ซึ่งทางโรงเรียนโรงเรียนบ้านส้มป่อย มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 18 คน

2. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ โรงเรียนได้มีการกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

3. การรับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา โรงเรียนได้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติดป้ายประชาสัมพันธ์ในการรับสมัครและสรรหาบุคลากรที่ชัดเจนในปี พ.ศ. 2566 โรงเรียนโรงเรียนบ้านส้มป่อย มีข้าราชการครูอยู่ในระดับพอดีเกณฑ์มีอัตราเพียงพอ กับกับการวางแผนกำลังคนครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากร โรงเรียนได้จัดทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และเปิดโอกาสให้บุคลากรของโรงเรียนย้ายกลับภูมิลำเนาตามความสมัครใจ

5. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกันโรงเรียนได้จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยจัดทำโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามแผนที่ได้จัดทำไว้

6. การพัฒนาครูและบุคลากร โรงเรียนได้มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน มุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล

(Training and Development Roadmap) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan : ID Plan) ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานในโรงเรียนต้นแบบในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางาน และจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

7. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โรงเรียนมีการส่งเสริมพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ด้านบุคลากร และด้านผู้เรียนซึ่งได้รับการสนับสนุนและได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน รวมทั้งชุมชน

8. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ทั้งในสถานศึกษาและโดยรอบบริเวณสถานศึกษา จัดทำโรงจอดรถ มีอุปกรณ์เทคโนโลยี สำหรับข้าราชการครูทุกคน จัดห้องพักรูสำหรับบุคลากร มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น มีห้องประชุมเพื่อรับแขกผู้มาติดต่อราชการ มีน้ำดื่ม กาแฟ ไว้คอยบริการผู้มาติดต่อราชการ นอกจากนี้โรงเรียนโรงเรียนโรงเรียนบ้านส้มป่อย ยังได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้มีความสำคัญกับบุคลากร และครอบครัวของบุคลากรในสังกัดทุกคน เช่น การร่วมแสดงความยินดีเนื่องในโอกาสต่างๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับวิทยฐานะที่สูงขึ้น การได้รับรางวัลจากการพัฒนาส่งผลงานประกวดแข่งขันต่างๆ การคลอดบุตร ครบรอบวันเกิด ขึ้นบ้านใหม่ งานมงคลต่างๆ ตลอดจนการไปให้กำลังใจบุคลากรในกรณีที่มีญาติหรือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต

9. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ โรงเรียนได้มีการควบคุมให้มีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเป็นไปตามปฏิทิน/ ระยะเวลาที่กำหนด มีการประกาศผล แจ้งผลรายบุคคลโดยดำเนินการตามระเบียบกฎหมายทุกขั้นตอน

10. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

โรงเรียนได้มีการควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

11. การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบได้ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง สร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นบุคลากรในสังกัด โดยสร้างความเข้าใจกับทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ มีความโปร่งใส และปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อหน่วยงานโดยสร้างความตระหนักให้บุคลากรในสังกัด มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ มาปฏิบัติงานให้ตรงเวลา มีความเสียสละทำงานเต็มความรู้ ความสามารถทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ มีแนวคิดในการสร้างสรรค์งานต่างๆให้มีคุณภาพ รักษา ความลับของทางราชการ และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการทั้งใน และนอกเขตบริการ

ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อผู้มารับบริการ โดยสร้างความตระหนักให้บุคลากรใน สังกัด มีความสุภาพเรียบร้อย ยิ้ม ไหว้ ทักทาย เป็นกันเอง ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อพ่อแม่และเกื้อกูล ให้บริการด้วย ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ มีข้อมูลข่าวสารครบถ้วนไว้คอยต้อนรับให้ความสะดวกต่อผู้มาติดต่อราชการ

3. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาใช้ในการ สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและตรงตามความต้องการวิชาเอกของ สถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2. ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และ มีการเรียนรู้ร่วมกัน

3. มีข้อมูลสารสนเทศของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบัน
ความสำเร็จในงานบริหารบุคคลของโรงเรียนบ้านเอราวัณ ประจำปี 2566 มีดังนี้

1) โรงเรียนโรงเรียนโรงเรียนบ้านสัมปอ่ย มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในสถานศึกษาประจำปีการศึกษา 2565 เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2) โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล

(Training and Development Roadmap)

3) โรงเรียนมีแผนพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan : ID Plan) ของข้าราชการครูในสังกัด

4) บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

4. ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาบุคลากร เริ่มมีครูเข้ารับการพัฒนาทางวิชาการแล้วและยังมีครูที่รอการพัฒนาในปีนี้อีก หลายท่านตามประกาศการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

5. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ยังไม่พบปัญหา

6. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

.....