



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567

กลุ่มบริหารทั่วไปและงานบุคคล



โรงเรียนปากน้ำชุมพรวิทยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ



ประกาศโรงเรียนปากน้ำชุมพรวิทยา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนปากน้ำชุมพรวิทยา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โรงเรียนปากน้ำชุมพรวิทยา จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ
บริหารทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนด
กรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ

๒. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกำหนดหน้าที่ตามความ
รับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ
สถานศึกษา

๓. การรับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์ พร้อมติด
ป้ายประชาสัมพันธ์ให้ชัดเจน

๔. การย้ายของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ ที่
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๕. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา ได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ ในด้าน
ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๖. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกสาย
งานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทาง การกำหนด
ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท

๗. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นไป ตามวิสัยทัศน์
ของสถานศึกษา

๘. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการ จัดการศึกษา

/.... ๙. การประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๙. การประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

๑๐. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

๑๑. การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบได้

จึงประกาศให้ทราบทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นางสาวปวีณา นาคทกวิค)

ผู้อำนวยการโรงเรียนปากน้ำชุมพรวิทยา



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนปากน้ำชุมพรวิทยา

โรงเรียนปากน้ำชุมพรวิทยา ได้ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้
จัดระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้เอื้อต่อการบริหารงาน บุคคลเป็น
แบบอย่างที่ดี เป็นผู้ผู้นำ และมีระบบการบริหารจัดการที่ดี โดย

๑. ประกาศปณิธาน อันประกอบด้วยคำมั่นสัญญาและเจตจำนงในการบริหารสถานศึกษาคือ

๑.๑ ด้วยเกียรติของข้า: ข้าขอสัญญาว่า

ข้อ ๑ ข้าจะบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีผลประโยชน์ของ
นักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา ประชาชน และประเทศชาติ เป็นสำคัญ มุ่งสร้างเสริมความซื่อสัตย์ สุจริต
ในการปฏิบัติ ราชการ

ข้อ ๒ ข้าจะจัดระบบบริหารจัดการให้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดย
คำนึงถึง ความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

ข้อ ๓ ข้าจะจัดระบบบริหารจัดการเงินและงบประมาณให้ถูกต้อง โปร่งใส คำนวณ ตรวจสอบ
ได้มี ประสิทธิภาพ

ข้อ ๔ ข้าจะจัดระบบบริหารงานบุคคลให้เกิดความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นธรรม โดยไม่
เลือก ปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

ข้อ ๕ ข้าจะมุ่งมั่นในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สูงขึ้นโดยส่งเสริมความ
เข้มแข็ง ของโรงเรียนและครูในการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ที่ใช้โรงเรียนและห้องเรียนเป็นฐานในการ
พัฒนา

๑.๒ เจตจำนงสู่การปฏิบัติ

ข้อ ๑ จะปฏิบัติตนให้เป็นผู้ตรงต่อเวลา

ข้อ ๒ จะปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และวินัย

ข้อ ๓ จะเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความซื่อสัตย์

ข้อ ๔ จะยึดมั่นในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ข้อ ๕ จะมุ่งมั่นในการบริหารที่ดี

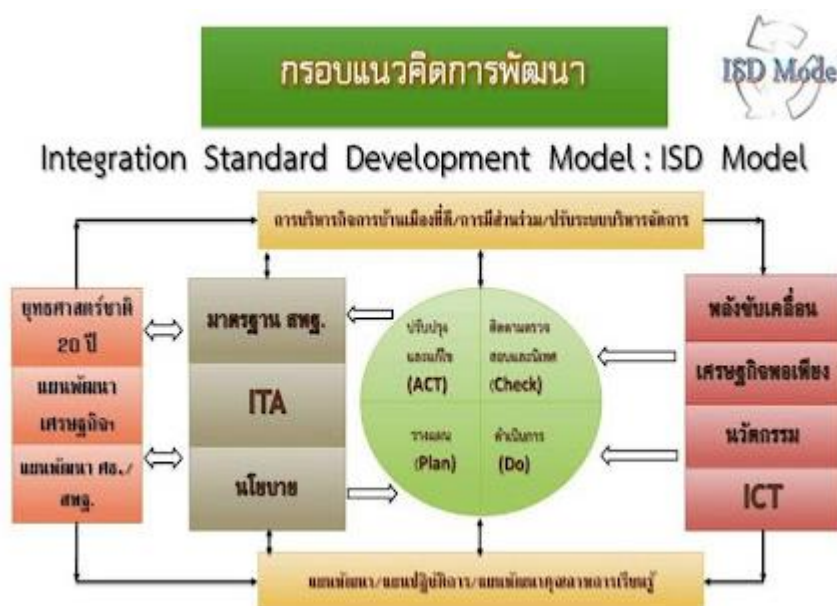
๒. กำหนดนโยบายโรงเรียนปากน้ำชุมพรวิทยา ซึ่งใช้เป็นวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาโรงเรียน
ประกอบด้วย

๒.๑ วิสัยทัศน์

“โรงเรียนปากน้ำชุมพรวิทยา มุ่งจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ตามหลักสูตรแกนกลาง
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ และมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดฯ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๐)
โดยคำนึงถึงศักยภาพของผู้เรียน ส่งเสริมให้มีมารยาทที่ดี และทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ชุมชน
มีส่วนร่วมพัฒนาการศึกษา”

๒.๒ กรอบแนวคิดการพัฒนา

ใช้โมเดลการพัฒนาแบบบูรณาการ (Integration Standard)



๒.๓ แนวทางการพัฒนา

๒.๓.๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยการมีส่วนร่วมและปรับระบบบริหารโรงเรียน คำนึงครูผู้สอน คำนึงครูผู้สอนและศึกษานิเทศก์ร่วมทำในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษาและห้องเรียน รวมทั้งมอบหมายความรับผิดชอบสู่ระดับงานตามภารกิจระดับพื้นที่และระดับนโยบาย

๒.๓.๒ จัดระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียนปากน้ำชุมพรวิทยา

๒.๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรและคุณภาพครูบุคลากรทางการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน โดยปลูกฝังค่านิยมร่วมที่เข้มแข็ง อันประกอบด้วย การตรงต่อเวลา เคารพกฎหมายระเบียบและวินัย ความ ซื่อสัตย์สุจริตความรับผิดชอบและการบริการที่ดี

๒.๓.๔ เสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริตโดยใช้เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ (ITA) เป็นเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความซื่อสัตย์สุจริต

๒.๓.๕ จัดทำและทบทวนแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการศึกษาของภาคการศึกษาและจังหวัดตามบริบทความต้องการของเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ๒๐ ปีเป็นเป้าหมายความสำเร็จที่สำคัญ

๒.๓.๖ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่การปฏิบัติ โดยอาศัยหลักวิชาการ ความคิดริเริ่ม นวัตกรรม การปฏิบัติที่เป็นเลิศ ตลอดจนการวิจัยมาใช้ในการกำหนดโครงการ/กิจกรรมการดำเนินงานและบูรณาการกับมาตรฐานเขตพื้นที่การศึกษา นโยบาย และ ITA

๒.๓.๗ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อยกระดับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ มุ่งเน้นการส่งเสริมความเข้มแข็งการจัดการศึกษาของโรงเรียน และความเข้มแข็งในการจัดการเรียนรู้ของครู

๒.๓.๘ นำนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่การปฏิบัติ โดยวิเคราะห์ความสำคัญ ประกาศกำหนด

นโยบายจัดทำแผนงาน โครงการสู่การปฏิบัติตลอดจนนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

๒.๓.๘ ประยุกต์ใช้หลักการบริหารคุณภาพองค์กร (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินงานตามแผน (D) การติดตาม ตรวจสอบและนิเทศ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (ACT) มาใช้ พัฒนาคุณภาพการบริหารและการดำเนินการทุกระดับ ทั้งระดับสำนักงาน ระดับกลุ่ม ระดับงาน และระดับ โครงการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

๒.๓.๙ จัดให้มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศ การดำเนินงานในทุก ระดับทั้ง ระดับโรงเรียน ระดับห้องเรียน ระดับกลุ่ม ระดับบุคคล และระดับ โครงการ/กิจกรรมการดำเนินงาน และจัด ให้ มีการเรียนรู้ ปรับปรุงการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงาน

๒.๓.๑๐ ศึกษา เรียนรู้และนำศาสตร์พระราชาเป็นพลังขับเคลื่อนการดำเนินงาน โดยเฉพาะ หลักเศรษฐกิจพอเพียง ควบคู่กับการนำนวัตกรรมและนาเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) มาใช้ในการ บริหารจัดการ การศึกษาการเรียนรู้และการบริการ

๒.๔ เป้าหมายความสำเร็จ

๒.๔.๑ โรงเรียนมีความเข้มแข็งในการจัดการศึกษา โดย

๑) มีคะแนนผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา โดยไม่รวมไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

๒) มีคะแนนผลการทดสอบ O-Net ของนักเรียนในความรับผิดชอบไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๔๐

๒.๔.๒ ครูมีความเข้มแข็งในการจัดการเรียนรู้ โดย

๑) มีคะแนนผลการทดสอบ O-Net ของนักเรียนในความรับผิดชอบไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๔๐

๒) นักเรียนในความรับผิดชอบผ่านเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

๒.๔.๓ ประชาชนและผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหาร และการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของกลุ่ม และของโรงเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๕

๒.๔.๔ ประเทศชาติมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๓. กำหนดแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ราชการและลูกจ้างในสถานศึกษา อันประกอบด้วย

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดผลประโยชน์ของนักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา ประชาชน และประเทศเป็นสำคัญ

๓.๒ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ยึดผลประโยชน์ของตนเอง และพวกพ้อง โดยมีขอบ

๓.๓ จัดระบบและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดย คำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

๓.๔ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยความรัก ความเมตตา ส่งเสริม บรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตรในโรงเรียนและห้องเรียน

๓.๕ มุ่งเน้นยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สูงขึ้นอย่างรอบด้าน

๓.๖ ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยเป็นแบบอย่างที่ดีเกี่ยวกับการตรงต่อเวลา เคารพกฎหมาย ระเบียบและวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบและบริการที่ดี

๓.๗ ปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณให้ถูกต้อง โปร่งใส คุ่มค่า มี ประสิทธิภาพตรวจสอบได้ และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๓.๘ ปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๓.๙ ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยให้ความสำคัญกับการนํานโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๑๐ ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยประยุกต์ใช้หลักการบริหารคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินงานตามแผน (DO) การติดตาม ตรวจสอบและนิเทศ (Check) และการ ปรับปรุงแก้ไข (Act) งานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓.๑๑ จัดให้มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทั้ง ดัชนี บุคคล ระดับห้องเรียน ระดับโรงเรียน ตลอดจนระดับโครงการและกิจกรรมการดำเนิน มีการเรียนรู้ ปรับปรุง การดำเนินงาน การดำเนินงาน โดยเฉพาะหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ควบคู่กับการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี

๓.๑๒ ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยศึกษาเรียนรู้ และนำศาสตร์ของพระราชาเป็นพลัง ขับเคลื่อน สารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๑๓ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความมุ่งมั่น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในระดับดีเด่นเป็นพิเศษในเรื่องต่อไปนี้ คือ ยกระดับการศึกษาของผู้เรียน ยกระดับผลสอบ ONET การประกันคุณภาพการศึกษาการดำเนินงานตามนโยบายและจุดเน้น ความพึงพอใจของประชาชนและผู้รับบริการตลอดจน ผลสำเร็จตาม ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประชาชน และประเทศ



**การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนปากน้ำชุมพรวิทยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567**

โรงเรียนปากน้ำชุมพรวิทยากำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ 3 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2566 เพื่อกำหนดใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กรรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ดังนี้

1. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ
2. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
3. การรับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติดป้ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน
4. การย้ายของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู โดยทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
5. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
6. การพัฒนาครูและบุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงานเพื่อยกระดับในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท
7. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด
9. การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบได้

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2567 โรงเรียนได้จัดทำโครงการเพื่อขับเคลื่อนนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล บรรจุในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 จำนวน 1 โครงการ (โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา) งบประมาณทั้งสิ้น 6,380.- บาท

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนเงิน (บาท)	ใช้ไป (บาท)	คงเหลือ (บาท)
พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	6,380.-	-	6,380.-

โรงเรียน มีการควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลอย่างเป็นระบบโดยใช้หลักธรรมาภิบาล มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานได้กำหนดรายด้าน คือ

ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง

ด้านที่ 2 การพัฒนาบุคลากร

ด้านที่ 3 การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 5 การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน



ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนปากน้ำชุมพรวิทยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567) รอบ 6 เดือน

ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง

โรงเรียนจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา รับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติดป้ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน การย้ายของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู โดยทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

ผลการดำเนินงาน

➤ **อัตรากำลัง ข้าราชการครู ปี 2567 (รอบ 6 เดือนตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2567**

ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

- (1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน
- (2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน
- (3) ครู 14 คน

รวม 16 คน

บุคลากรทางการศึกษา / ลูกจ้าง

- (1) ครูอัตราจ้าง 4 คน
- (2) ลูกจ้างประจำ 3 คน
- (3) ลูกจ้างชั่วคราว 1 คน

รวม 8 คน

➤ **การย้ายครูผู้สอน**

- ไม่มีข้าราชการย้ายสถานศึกษา

ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

ด้านที่ 2 การพัฒนาบุคลากร

โรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาครูและบุคลากรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงานเพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท

ผลการดำเนินงาน

โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรมอบรมและพัฒนาครูภายในโรงเรียน	ผลการดำเนินงาน
ดำเนินการจัดส่งครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เข้ารับการอบรม พัฒนา ประชุม สัมมนาของหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอก	1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และเตรียมความพร้อมสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพตามหลักเกณฑ์ ว9/2564 จำนวน 17 คน 2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับพัฒนาความพร้อม มีความเข้าใจ และสามารถเขียนประเด็นท้ายในปั๊บบรรณได้จำนวน 17 คน 3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) ช่วยพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม 4. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 90 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับดีขึ้นไป และมีความสามัคคี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 5. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียน

ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

ด้านที่ 3 การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

โรงเรียนดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงาน ส่งผลงานเพื่อให้สามารถดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ที่สูงขึ้น ยึดถือความรู้ความสามารถเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

ผลการดำเนินงาน

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงาน ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ยื่นเสนอขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามตำแหน่งและสายงานของตน ได้รับเลื่อนให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น ในรอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567) รวมทั้งสิ้น 1 ราย ดังนี้

วิทยฐานะครูชำนาญการ ตามเกณฑ์ ว.17/2552 จำนวน 1 ราย ได้แก่

- 1) นางสาวสุจิตตรา ล้ายอง กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
2. ลูกจ้างประจำได้รับการเปลี่ยนสายงานเพื่อปรับระดับขั้นงานให้สูงขึ้น จำนวน - ราย
3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถนำผลที่เกิดจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการเสนอขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น และนำประกอบการเสนอขอรับรางวัลดีเด่น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค และระดับชาติ ของหน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชน เช่น รางวัลครูสุคติ รางวัลครูดีในดวงใจ รางวัลครูดีไม่มีอบายมุข รางวัลพระพลหัตถ์สบดี รางวัลรองผู้อำนวยการดีเด่น และครูดีเด่น จากเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร ประจำปีการศึกษา 2565 เป็นต้น

ปัญหา อุปสรรค

- หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ในการยื่นเสนอขอมีและเลื่อนวิทยฐานะมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย โดยเฉพาะตำแหน่งสายงานการสอน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

- สำนักงาน ก.ค.ศ. ไม่ควรเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบ่อยครั้ง ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความสับสน ไม่รู้ว่าตนจะทำหลักเกณฑ์ใดจึงจะมีคุณสมบัติครบ

ด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

โรงเรียนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด โดยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกตำแหน่ง มีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปี มีการกำหนดคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลตามคำสั่งโรงเรียน ส่งผลให้ได้เลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ โดยในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

ผลการดำเนินงาน

1) เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้ได้รับค่าตอบแทน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 989 ราย ตามคำสั่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชุมพร ที่ 418/2565 สั่ง ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2566

2) เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2566) จำนวน 47 ราย ตามคำสั่งโรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา ที่ 101/2567 สั่ง ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2567

ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

ด้านที่ 5 การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

โรงเรียนดำเนินการ เสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบได้ โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการทุกคนโดยทำกิจกรรมกล่าวคำถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี และร่วมร้องเพลงสรรเสริญพระบารมี ทุกครั้งก่อนเริ่มการประชุมประจำเดือน เสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบได้ โดยทบทวนและให้ความรู้ที่เรื่องที่เกี่ยวข้องในการประชุมประจำเดือนเป็นประจำ เสริมสร้างการเป็นข้าราชการที่ดี ไม่ทำผิดวินัยให้กับบุคลากรโดยให้ความรู้กับข้าราชการครูและบุคลากรตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการป้องปรามการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรการป้องกันทุจริตในการสรรหาบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น และยกย่องเชิดชูเกียรติสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติราชการด้วยความขยัน มีมานะ พากเพียร โดยไม่มีวันหยุดทุกประเภท

ผลการดำเนินงาน

ข้าราชการ จำนวน 17คน ไม่มีประวัติกระทำความผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

- ไม่มี