



รายงานผล แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2568

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

โรงเรียนกอบกุลวิทยา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญที่สุด หากบุคลากรได้รับการพัฒนาให้พร้อมทุกด้าน ก็จะทำให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นการให้การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ เพิ่มเติมให้กับบุคลากรของหน่วยงาน ผู้บริหาร ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จึงจำเป็นที่หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร โรงเรียนกอบกุลวิทยาคม ได้เล็งเห็นความสำคัญของเรื่องดังกล่าว จึงได้จัดทำรายงานการจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อมูลในรายงานฉบับนี้จะมีประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการรักษาความเป็นธรรม และรักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคล และระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนกอบกุลวิทยาคม	1
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3
1. รายงานโครงการพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ	4
2. รายงานโครงการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ประจำปีงบประมาณ 2568	5
3. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนกอบกุลวิทยาคม	6
4. สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	6
5. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	8
6. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	8
7. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	9



ประกาศโรงเรียนกอบกุลวิทยาคม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568

โรงเรียนกอบกุลวิทยาคม มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มี คุณภาพ บุคคลสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามภารกิจ ดังกล่าว คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะคน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในปัจจัยการบริหาร เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนกอบกุลวิทยาคมเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โรงเรียนกอบกุลวิทยาคม จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการ บริหารทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

1. จัดระบบบริหารงานบุคคลให้เกิดความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็น ธรรม คำนึงถึงระบบคุณธรรม โดย

1.1 การรับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษาให้จัดทำตามขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์ พร้อมติดป้าย ประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอ ภาค ความเป็นธรรมและประโยชน์ของทางราชการ

1.2 การบริหารงานบุคคล ต้องคำนึงผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพขององค์กรลักษณะงานโดยไม่ เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ความเป็นกลางทางการเมือง

1.3 พิจารณาความดีความชอบการเลื่อนตำแหน่งและการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ

1.4 การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ ตลอดจน ป้องกันการกระทำผิดวินัยและเสริมสร้างพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ เป็นผู้มีความ มีวินัย

2. เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี คุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3. ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาและกำกับดูแลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติราชการ ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

4. ส่งเสริม ข้าราชการครูให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรีความเป็น ข้าราชการที่ดีโดยมุ่งเน้น การประพฤติปฏิบัติและเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องต่อไปนี้

4.1 การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

4.2 ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ

4.3 การปฏิบัติหน้าที่หรือความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

4.4 การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

4.5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

5. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบ อัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ

6. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ตามความ รับผิดชอบ ในส่วนราชการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา

7. การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากร ทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

8. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการ พัฒนา ความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่าง ๆ มา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

9. การพัฒนาครูและบุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ ที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท

10. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

11. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา

12. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

13. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

14. การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบได้ จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 16 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2568



(นางอนันดา ไชยกุล)

ผู้อำนวยการโรงเรียนกอบกุลวิทยาคม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ของโรงเรียนกอบกุลวิทยาคม ประจำปีงบประมาณ 2568

จากนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนกอบกุลวิทยาคมได้มีการดำเนินการตามนโยบาย และมีผลการดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อจัดระบบรายงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2568 ให้เห็นภาพรวมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โรงเรียนกอบกุลวิทยาคม โดยฝ่ายบริหารงานบุคคล

ขอบเขต

การรายงานนี้เป็นรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของโรงเรียนกอบกุลวิทยาคม ประจำปีงบประมาณ 2568

หัวข้อการรายงาน

1. รายงานโครงการพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ
2. รายงานโครงการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ประจำปีงบประมาณ 2568
3. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน
4. ข้อมูลสถิติอัตราค่าจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
5. เป้าหมายและความสำเร็จ
6. ปัญหา/อุปสรรค
7. ข้อเสนอแนะ

รายละเอียดการรายงาน ดังนี้

โครงการ พัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ
 สอนกลยุทธ์โรงเรียน กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครู
 และบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ
 สอนมาตรฐานโรงเรียน มาตรฐานที่ 2 ตัวชี้วัดที่ 4
 ผู้รับผิดชอบโครงการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล
 ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568
 วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม
2. เพื่อรองรับการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

งบประมาณ

1. งบประมาณที่ได้รับจัดสรร 57,000 บาท
2. งบประมาณที่จ่ายจริง 222,80 บาท คงเหลือ 34,720 บาท จ่ายเกิน - บาท

ผลการดำเนินโครงการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	สรุปผล	
	บรรลุ	ไม่บรรลุ
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)		
1. ร้อยละ 90 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา	✓	
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)		
1. ร้อยละ 90 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เลื่อนวิทยฐานะ	✓	

ปัญหา / อุปสรรค

เนื่องจากบุคลากรสายงานการสอน มีจำนวนทั้งสิ้น 18 คน แต่ละสาขาวิชาเอกมีจำนวนจำกัด กรณีไป
 ราชการจะส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของนักเรียน รวมทั้งการจัดสอนแทน

แนวทางการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากร เลือกใช้วิธีการอบรมออนไลน์ เพื่อให้กระทบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้น้อยที่สุด

ลงชื่อ



(นางบุสริน ขุนชนะ)
 ผู้รับผิดชอบโครงการ

โครงการ จ้างลูกจ้างชั่วคราว ประจำปีงบประมาณ 2568
สนองกลยุทธ์โรงเรียน กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ
สนองมาตรฐานโรงเรียน มาตรฐานที่ 2 ตัวชี้วัดที่ 4
ผู้รับผิดชอบโครงการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล
ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568
วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อสรรหาและจ้างลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษามาปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาและผู้เรียน
2. เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้การบริหารการศึกษาดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ

งบประมาณ

1. งบประมาณที่ได้รับจัดสรร 261,400 บาท
2. งบประมาณที่จ่ายจริง - บาท คงเหลือ 261,400 บาท จ่ายเกิน - บาท

ผลการดำเนินโครงการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	สรุปผล	
	บรรลุ	ไม่บรรลุ
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output) 1. ร้อยละ 90 ลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งครูผู้สอนจำนวน 3 คน และลูกจ้างชั่วคราวรายวันตำแหน่งแม่บ้าน จำนวน 1 คน และยาม 1 คน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	✓	
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome) 1. ร้อยละ 90 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ	✓	

ปัญหา / อุปสรรค

ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งครูผู้สอน ที่จ้างโดยวิธีจ้างเหมาบริการ มีการลาออก เพื่อสอบบรรจุหรือเปลี่ยนงานบ่อย ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดการการสอน เพราะต้องดำเนินการสรรหาคนใหม่

แนวทางการพัฒนา

การสรรหาบุคลากรที่มีความถนัด โดยการจ้างเหมาบริการ แต่ไม่สามารถจ่ายค่าจ้างได้สอดคล้องกับวุฒิทางการศึกษา เนื่องจากมีงบประมาณจำกัด

ลงชื่อ



(นางบุสริน ขุนชนะ)

ผู้รับผิดชอบโครงการ

3. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน (School Information)

ชื่อโรงเรียน : โรงเรียนกอบกุลวิทยาคม

ที่อยู่ : เลขที่ 258 ถนนกาญจนวนิช หมู่ที่ 5 ตำบลพังลา อำเภอสระเดา จังหวัดสงขลา 90170

สังกัด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

โทรศัพท์/โทรสาร : 074-541294

E-mail : kobkulwittayakom@hotmail.com

เปิดสอนระดับชั้น : มัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

4. สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

1. ข้อมูลผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บุคลากร	ผู้บริหาร	ข้าราชการครู	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ครู อัตราจ้าง	เจ้าหน้าที่ ธุรการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว อื่น ๆ	รวม ทั้งหมด
จำนวน	2	18	-	1	3	1	3	28

2. ปริมาณของงานฝ่ายบริหารบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568 ได้ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนกอบกุลวิทยาคม ส่งผลให้มีปริมาณงานมีดังนี้

1. จัดทำแผนอัตรากำลังคน โรงเรียนจัดทำแผนอัตรากำลังภาคเรียนละหนึ่งครั้ง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษา

ข้อมูลนักเรียนของโรงเรียนกอบกุลวิทยาคม ในฐานข้อมูล DMC 10 มิถุนายน 2568 ดังนี้

นักเรียน	ม.1		ม.2		ม.3		ม.4		ม.5		ม.6		ตามเกณฑ์	
	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง
จำนวน	65	2	63	2	51	2	47	2	46	2	50	2	322	12

ปริมาณงานของโรงเรียนกอบกุลวิทยาคม ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568

อัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	ตาม จ.18				ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.				-ขาด , +เกิน			
	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม
จำนวน	1	1	18	20	1	1	20	22	0	0	-2	0

2. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ โรงเรียนได้มีการกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

3. การสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา โรงเรียนใช้มติจากการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการให้ความเห็นชอบในการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ ตำแหน่งครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนได้เปิดสอนวิชาเพิ่มเติมตามถนัดและความสนใจของผู้เรียน ได้แก่ วิชาภาษามลายู วิชาภาษาจีน วิชาดนตรี และลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งแม่บ้าน โดยที่โรงเรียนได้ประชาสัมพันธ์ในการรับสมัครและสรรหาอย่างเปิดเผย และประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

4. การย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โรงเรียนได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด อย่างเคร่งครัด โดยประชาสัมพันธ์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดทราบและรวบรวมคำร้องขอย้ายและเอกสารประกอบตามกรอบพิจารณาตามตัวชี้วัด (ซึ่งได้รับรองสำเนาถูกต้องตามที่กำหนด) พร้อมความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมทั้งระบุวิชาเอกที่ต้องการวิชาเอกทดแทนตามหลักเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกหรือความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา โรงเรียนกอบกุลวิทยาคม มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ส่งคำร้องขอย้าย กรณีปกติ ปี พ.ศ. 2567 จำนวน 5 ราย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเปิดโอกาสให้บุคลากรของโรงเรียนย้ายกลับภูมิลำเนาตามความสมัครใจ

5. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน โดยโรงเรียนกอบกุลวิทยาคมจัดอบรมพัฒนาหลักสูตรให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนได้มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน มุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท ส่งเสริมให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan : ID Plan) ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาร้อยละ 100.00

ผลการเลื่อนตำแหน่ง/วิทยฐานะ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนกอบกุลวิทยาคม ปีงบประมาณ 2568

เลื่อนตำแหน่ง/ เลื่อนวิทยฐานะ/ เปลี่ยนชั้นงาน	ครูชำนาญการเลื่อนเป็นครู ชำนาญการพิเศษ	ครูเป็นครูชำนาญการ	ครูผู้ช่วยเป็นครู
จำนวน	1	-	-

7. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โรงเรียนมีการส่งเสริมพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร และด้านผู้เรียนซึ่งได้รับการสนับสนุนและได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน รวมทั้งชุมชน ทั้งในและนอกเขตบริการ

8. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ทั้งในสถานศึกษาและโดยรอบบริเวณสถานศึกษา มีอุปกรณ์เทคโนโลยี จัดห้องพักครู มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น มีมีห้องประชุม ห้องพักรับรองเพื่อรับแขกผู้มาติดต่อราชการ นอกจากนี้โรงเรียนกอบกุล ยังได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้มีความสำคัญกับบุคลากร และครอบครัวของบุคลากรในสังกัดทุกคน เช่น การร่วมแสดงความยินดีเนื่องในโอกาสต่าง ๆ การไปให้กำลังใจบุคลากรในกรณีที่มีญาติหรือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต

9. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ โดยโรงเรียนได้ดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด เพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ และควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามปฏิทิน ระยะเวลาที่กำหนด มีการประกาศผล แจ้งผลรายบุคคล โดยดำเนินการตามระเบียบทุกขั้นตอน อย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม

10. การเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง สร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในสังกัด โดยสร้างความเข้าใจกับทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความเสมอภาค และเที่ยงธรรม มีความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ มีความโปร่งใส และปฏิบัติตาม มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อหน่วยงาน โดยสร้างความตระหนักให้บุคลากรในสังกัด มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ มาปฏิบัติงานให้ตรงเวลา มีความเสียสละทำงานเต็มความรู้ความสามารถทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ มีแนวคิดในการสร้างสรรค์งาน ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ รักษาความลับของทางราชการ และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อผู้มารับบริการ โดยสร้างความตระหนักให้บุคลากรในสังกัด มีความสุภาพเรียบร้อย ยิ้ม ไหว้ ทักทาย เป็นกันเอง ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ และเกื้อกูล ให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ มีข้อมูลข่าวสารครบถ้วนไว้คอยต้อนรับให้ความ สะดวกต่อผู้มาติดต่อราชการ

5. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป้าหมายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาใช้ในการสรรหาบุคคล ไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2. ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ ร่วมกัน

3. มีข้อมูลสารสนเทศของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบัน ความสำเร็จในงาน

6. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนกอบกุลวิทยาคม มีข้าราชการครู ตำแหน่งครูผู้สอน ครบทุกกลุ่มสาระ อัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ แต่ไม่มีครูผู้สอนในกลุ่มสาระย่อยที่เป็นจุดเน้นของสถานศึกษา ได้แก่ วิชาภาษามลายู วิชาภาษาอังกฤษ และวิชาดนตรีไทย โรงเรียนมีความจำเป็นต้องขอความเห็นชอบจ้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา โดยใช้เงินนอกงบประมาณ ที่ได้มาจากการระดมทุนจากผู้ปกครองนักเรียน ทำให้มีครูเพียงพอ ทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

7. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เพิ่มเจ้าหน้าที่ในฝ่ายบริหารงานบุคคล สร้างความเข้าใจ แรงกระตุ้น แรงจูงใจ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ