



รายงาน
แนวทางการดำเนินงานของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โรงเรียนโคกเจริญวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

โดย
โรงเรียนโคกเจริญวิทยา



คำนำ

โรงเรียนโคกเจริญวิทยา มีนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และได้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาทรัพยากร ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในการนี้ โรงเรียนโคกเจริญวิทยาจึงได้จัดทำรายงาน ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ ขึ้น

โรงเรียนโคกเจริญวิทยา

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖	๑
แนวทางการดำเนินงานของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑
วิสัยทัศน์	๑
พันธกิจ	๑
เป้าประสงค์รวม	๑
ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
ผลการดำเนินงานของโรงเรียนโคกเจริญวิทยา	๒
ข้อมูลสถิติครูประจำการ	๓
สถิติการฝึกอบรม / พัฒนา	๘
ปัญหา/อุปสรรค	๘
ข้อเสนอแนะ	๘

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

โรงเรียนโคกเจริญวิทยาได้กำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และกำหนดประชุมจัดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมโรงเรียนโคกเจริญวิทยา โดยความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนโคกเจริญวิทยาเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (แผนกลยุทธ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

แนวทางการดำเนินงานของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

วิสัยทัศน์

“ บริหารแบบมีส่วนร่วม ควบคุมคุณธรรม ผู้นำวิชาการ สืบสานภูมิปัญญา สุขภาพดี มีพลานามัย ก้าวไกลเทคโนโลยี ”

พันธกิจ

๑. จัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและทุกภาคส่วน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จัดตนเอง มีทัศนคติและกระบวนการคิดวิเคราะห์ที่เหมาะสมกับวุฒิภาวะ
๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะและนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
๕. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ระบบสารสนเทศ การเงิน พัสดุ ให้รวดเร็ว ทันสมัย สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียน

เป้าประสงค์

๑. โรงเรียนส่งเสริมการประเมินคุณภาพของผู้เรียนในทุกระดับชั้น
๒. โรงเรียนจัดกระบวนการเรียนรู้ สอดแทรกคุณธรรม ให้ความรู้ไปประยุกต์ใช้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๓. โรงเรียนต้องระดมทรัพยากรและใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นร่วมกัน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษา
๔. โรงเรียนต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง โดยปรับการเรียนเปลี่ยนแปลงการสอนให้ทันสมัยและทำงานเป็นทีม

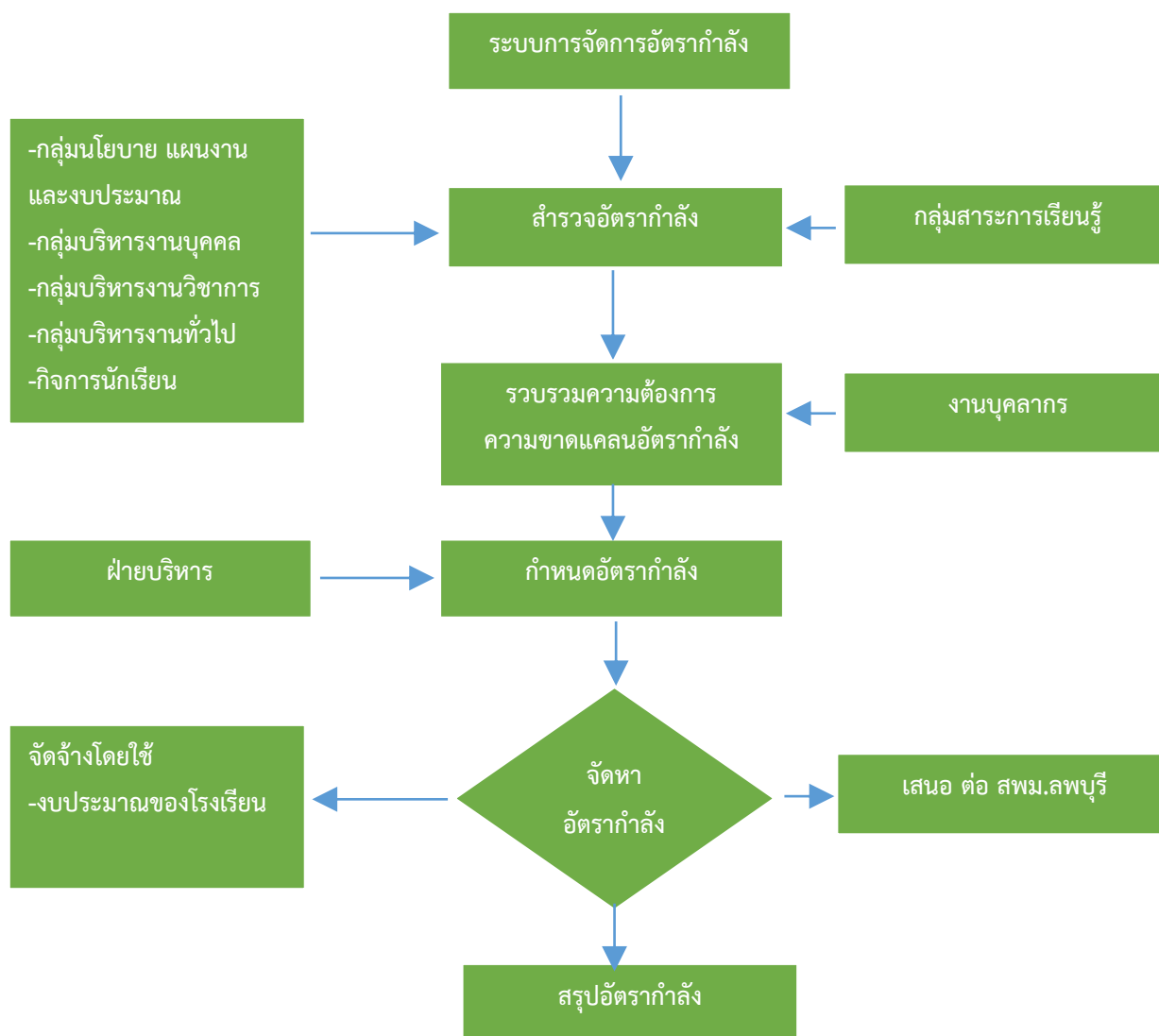
ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการทำงานอยู่เสมอ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
๔. สร้างเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
๕. สร้างสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและปลอดภัยในการทำงาน
๖. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

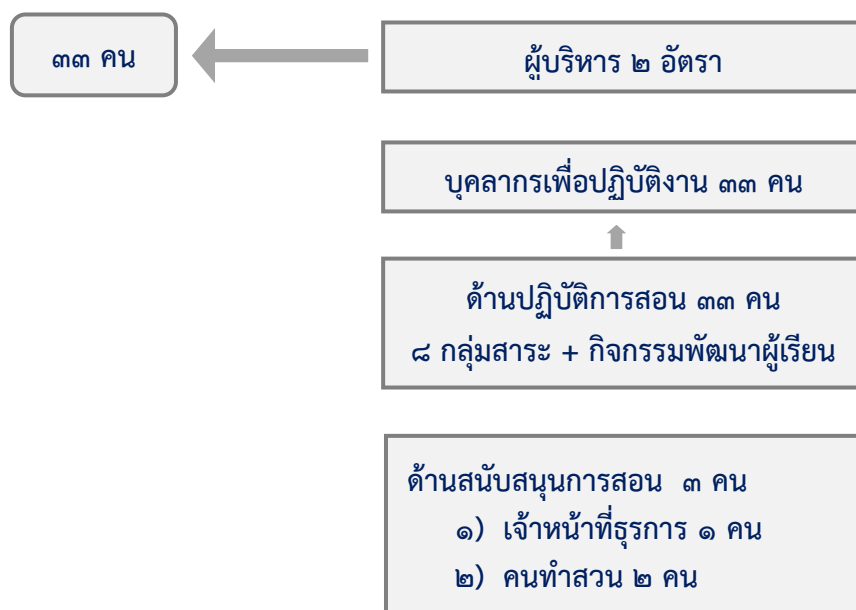
ผลการดำเนินงานของโรงเรียนโคกเจริญวิทยา

สภาพแวดล้อมของบุคลากร (Workforce Environment)

ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)



ขีดความสามารถและอัตรากำลัง (Capability and Capacity)



ข้อมูลสถิติครูประจำการ ปี ๒๕๖๕

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	อายุ (ปี)		ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ อายุ	วุฒิ	วิชาเอก	สอนวิชา/ชั้น
		จริง	ราชการ				
1	นายประทวน กำจัดภัย	48	24	ผอ.	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	ผู้อำนวยการโรงเรียน
2	นายพรทวี สุมาลี	44	16	รองผอ.	ค.ม.	การบริหารการศึกษา	รองผู้อำนวยการโรงเรียน
3	นางดาริกา ชนะฤทธิ์	44	20	คศ.3	วท.บ	ชีววิทยาประยุกต์	วิทยาศาสตร์/ชีววิทยา
4	นางพรลภัส พิบูลโกศลสมบัติ	43	16	คศ.3	ค.ม.	บริหารการศึกษา	การงานอาชีพและเทคโนโลยี
5	นางสายหยุด นามวงศ์	43	14	คศ.2	ศษ.ม.	บริหารการศึกษา	วิทยาศาสตร์ (ฟิสิกส์)
6	นายวิชาญ มุสิกะทัน	53	12	คศ.2	ค.บ.	ภาษาอังกฤษ	ภาษาอังกฤษ
7	นายเจริญพร สุดชะ	50	14	คศ.2	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	พลศึกษา
8	นายณัฐวุฒิ จันทะนา	40	9	คศ.2	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	ศิลปศึกษา
9	นางสาวคณิดา จุลโพธิ์	37	7	คศ.2	ค.ม.	บริหารการศึกษา	คณิตศาสตร์
10	นางสาวสุนธิรา กันทัด	34	6	คศ.1	วท.บ	เคมี	วิทยาศาสตร์
11	นางนฤมล เล็กเจริญ	40	7	คศ.1	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	สังคมศึกษา ศาสนา
12	นางสาวนทกร ป้อมบุบผา	30	6	คศ.1	ค.บ	สังคมศึกษา	สังคมศึกษา ศาสนา
13	นายประพันธ์ ลิทธิ์น้อย	44	5	คศ.1	ค.บ	วิทยาศาสตร์	วิทยาศาสตร์
14	นายสุพจน์ นามขันทอง	34	5	คศ.1	ศศ.บ	รัฐประศาสนศาสตร์	สังคมศึกษา ศาสนา
15	นางสาวพรศิริ ชูเรณู	30	5	คศ.1	ค.บ	ภาษาไทย	ภาษาไทย
16	นายกิตติชัย เทียนไข	30	4	คศ.1	ค.บ.	สังคมศึกษา	สังคมศึกษา ศาสนา
17	นางจุฑามาศ ใจหาญ	39	5	คศ.1	วท.บ.	ฟิสิกส์-ฟิสิกส์สวน	การงานอาชีพและเทคโนโลยี
18	นายโชคชัย หัสแดง	37	4	คศ.1	วท.บ.	วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีชีวภาพ	วิทยาศาสตร์
19	นางสาววันรัตน์ ตระหนี่	30	4	คศ.1	ค.บ.	นาฏศิลป์	นาฏศิลป์
20	ว่าที่ร้อยตรีหญิงอลิษา แสงจันทร์	31	4	คศ.1	ค.บ.	สังคมศึกษา	สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ข้อมูลครูประจำการ(ต่อ)

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	อายุ (ปี)		ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ อายุ	วุฒิ	วิชาเอก	สอนวิชา/ชั้น
		จริง	ราชการ				
21	นายวิษณุ เสือโต	28	5	คศ.1	กศ.บ	สุขศึกษา	สุขศึกษา
22	นางสาวอุคมพร นราปุย	30	3	คศ.1	ค.บ.	ภาษาอังกฤษ	ภาษาอังกฤษ
23	นายมนตรี คุ่มครอง	40	3	คศ.1	ศษ.ม.	บริหารการศึกษา	การงานอาชีพและเทคโนโลยี
24	นางสาวตรีสุข ลุนเพ็ง	30	2	ครูผู้ช่วย	ค.บ.	ภาษาไทย	ภาษาไทย
25	นางกัลยกร นิสัยตรง	32	2	ครูผู้ช่วย	กศ.บ.	ภาษาอังกฤษ	ภาษาอังกฤษ
26	นางสาวชลินี ศิลาพันธุ์	28	2	ครูผู้ช่วย	กศ.บ.	ดนตรีศึกษา	ดนตรีไทย
27	นายก่อศักดิ์ คงล้อม	26	1	ครูผู้ช่วย	ค.บ.	คณิตศาสตร์	คณิตศาสตร์
28	นางสาวธมนวรรณ เพชรล้อม	26	1	ครูผู้ช่วย	ค.บ.	คณิตศาสตร์	คณิตศาสตร์
29	นายณัฐพล มลาถิ่น	26	1	ครูผู้ช่วย	ค.บ.	ฟิสิกส์	วิทยาศาสตร์
30	นางสาวเวลิน เกษร	29	11 เดือน	ครูผู้ช่วย	ศศ.บ.	ภาษาจีน	ภาษาจีน
31	นางสาวภัทรศยา แก้วยัง	25	6 เดือน	ครูผู้ช่วย	ค.บ.	ภาษาไทย	ภาษาไทย
32	นางสาวประภาพรรัตน์ โพธิ์สัย	25	6 เดือน	ครูผู้ช่วย	ศษ.บ.	คณิตศาสตร์	คณิตศาสตร์
33	นายสิทธิชัย ศรีเพชร	26	6 เดือน	ครูผู้ช่วย	ค.บ.	ดนตรีศึกษา	ดนตรีสากล
34	นายเฉลิมยุทธ์ โชคลาก	34	6 เดือน	ครูผู้ช่วย	คศ.บ.	ผ้าและเครื่องแต่งกาย-ออกแบบแฟชั่น	คหกรรม
35	นางสาวจินดาณู กิจชู	30	6 เดือน	ครูผู้ช่วย	วท.บ.	จิตวิทยา	แนะแนว

บุคลากรใหม่ (New Workforce Members)

การจัดหาอัตรากำลังใหม่ โรงเรียนสำรวจอัตรากำลัง โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่โรงเรียนได้จัดทำขึ้น เพื่อให้ทราบถึงความต้องการอัตรากำลัง โดยมีการดำเนินงาน ๒ แนวทาง คือ การขอบรรจุแต่งตั้ง หรือการรับย้าย หรือการจัดจ้าง

๑. การขอบรรจุแต่งตั้งหรือรับย้ายโรงเรียนดำเนินการโดยการประชุมคณะกรรมการบริหารงานโรงเรียน เพื่อกำหนดตำแหน่งตามความต้องการเรียงลำดับความสำคัญ นำเสนอให้คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาเห็นชอบ จากนั้นนำเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดให้พิจารณาจัดสรรอัตรากำลัง

๒. การจัดจ้างโรงเรียนจัดจ้างบุคลากร

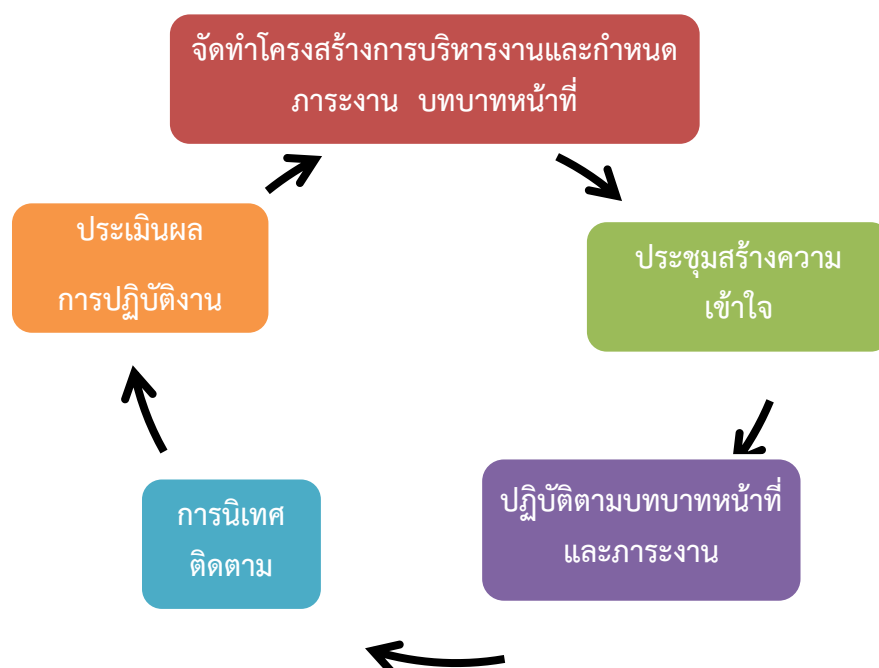
ในกรณีที่ยังไม่ได้รับจัดสรรอัตรากำลังจากหน่วยงานต้นสังกัด มีวิธีดำเนินงาน คือ ให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และงานแต่ละกลุ่มบันทึกข้อความชี้แจงเหตุผลและความจำเป็น เพื่อขอจัดจ้างบุคลากรหรือฝ่ายบริหารพิจารณาถึงความจำเป็น จากนั้นจึงประกาศรับสมัครบุคลากร โดยกำหนดคุณสมบัติ ตามที่ ต้องการตามช่องทาง คือ ประกาศทางเว็บไซต์ของโรงเรียน และติดประกาศบนป้ายประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน จะคัดเลือกบุคลากรด้วยวิธีการสอบสัมภาษณ์ โดยคณะกรรมการที่โรงเรียนแต่งตั้ง เมื่อได้รับคัดเลือกแล้ว โรงเรียนจะทำสัญญาจ้างเป็นระยะเวลา ๑ ปี และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๖ เดือน ต่อ ๑ ครั้ง เพื่อพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนและทำสัญญาจ้างต่อไป

โรงเรียนโคกเจริญวิทยามีโครงสร้างบริหารงานบุคคล เพื่อให้มั่นใจว่าโรงเรียนและระบบบริหารบุคคล ยังคงให้องค์กรมีผลลัพธ์ดี ตอบสนองพันธกิจ วิสัยทัศน์ และทำให้โรงเรียนสามารถแข่งขันได้โดยมีผู้รับผิดชอบชัดเจน คือ งานแผนงาน และมีการปรับโครงสร้างทุกครั้งที่มีการปรับระบบงานของโรงเรียน ครูได้ทำการสอน

ตรงตามรายวิชาเอกที่บรรจุ อีกทั้งเพิ่มเติมงานสอนในรายวิชาที่ถนัด รวมทั้งสนับสนุนให้ปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ อย่างน้อยคนละหนึ่งงาน พร้อมทั้งจัดซื้อ และอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และนักเรียน เช่น เครื่องโปรเจ็คเตอร์ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ส่งเสริมให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ เกิดแนวคิด หรือนวัตกรรมใหม่ๆ สร้างความหลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ได้รับความรู้ใหม่ๆ รวมทั้งสนับสนุนให้ครูได้ใช้ความสามารถในเชิงบวกอย่างเต็มที่ ซึ่งโรงเรียนได้คำนึงถึงการรักษาคนดี คนที่มีศักยภาพให้อยู่อย่างมีความสุข ดังนี้

- 1) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม/ประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- 2) มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร เช่น จัดสวัสดิการด้านเสื้อผ้า ชุดกีฬา จัดทำประกันอุบัติเหตุให้กับบุคลากรนักเรียนทุกคน
- 3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
- 4) การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร เช่น การเยี่ยมไข้และให้กำลังใจในยามเจ็บป่วย การมอบช่อดอกไม้แสดงความยินดีในโอกาสต่างๆ การจัดงานมุทิตาจิตแก่คุณครู ที่เกษียณอายุราชการ การร่วมเป็นเจ้าของสวนดอกภีระธรรมศพในกรณีที่ญาติพี่น้องเสียชีวิต ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
- 5) การยกย่องชมเชย ชื่นชมและแสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ เช่น การแสดงความยินดีในการเลื่อนวิทยฐานะ แสดงความยินดีในการสำเร็จการศึกษาที่สูงขึ้น
- 6) การสร้างความรักความสามัคคีในหมู่คณะและปลูกฝังความรักต่อองค์กร

กลุ่มบริหารงานบุคคล จัดทำโครงสร้างการบริหารงานและกำหนดภาระงาน บทบาทหน้าที่ของบุคลากร จัดประชุมสร้างความเข้าใจ และให้ความรู้เพื่อนำไปปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และภาระงานมีการนิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างานตามแบบประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งดำเนินการ ปีละ 1 ครั้ง แล้วรายงานผลการประเมิน เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป



การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร (Workforce Change Management)

กลุ่มบริหารงานบุคคลสำรวจ รวบรวมข้อมูล และวางแผนกรอบอัตรากำลังตามทิศทางในอนาคต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านอัตรากำลัง โดยมีการจัดประชุมชี้แจงข้อราชการ นัดหมายการปฏิบัติงานตามคำสั่ง ให้บุคลากรรับทราบล่วงหน้าจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมศึกษาดูงาน และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตามภาระงานและบทบาทหน้าที่กรณีมีการเกษียณอายุราชการ การโยกย้ายข้าราชการครู กลุ่มบริหารงานบุคคลจัดวางตัวบุคลากรเพื่อสืบทอดภาระงาน แทนด้วยการให้บุคลากรดังกล่าวถ่ายทอดภาระงานให้แก่บุคลากรที่มีความเหมาะสม เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากร

(๑) ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development System)

นโยบายของโรงเรียนโคกเจริญวิทยามีบุคลากรพัฒนาตนเองให้ตรงกับบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยกำหนดให้บุคลากรต้องเข้ารับการพัฒนาตนเองไม่น้อยกว่า ๒๐ ชั่วโมงต่อปี ตามเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และเน้นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน กำหนดให้บุคลากรทุกคนจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ID plan เพื่อประเมินหาจุดเด่น และจุดที่ต้องการพัฒนาตนเอง รวมถึงเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ นอกจากนี้ได้มีการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือ MOU ระหว่างโรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี จากนั้นโรงเรียนได้มีการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือระหว่างครู และโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ด้าน คือ

ด้านผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีความสามารถด้านการสื่อสารการใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต

ด้านครูผู้สอน ให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อนวัตกรรม การวิจัยในชั้นเรียนและการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร

ด้านสถานศึกษา ให้โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีมาตรฐานเทียบเคียงมาตรฐานสากลมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศอย่างน้อย ๑ ชั้น มีระบบสารสนเทศที่สามารถนำไปพัฒนาศักยภาพของนักเรียนพิเศษเป็นรายบุคคล โรงเรียนได้มีการนิเทศกำกับติดตามผลของข้อตกลงความร่วมมือความร่วมมือโดยคณะกรรมการที่โรงเรียนแต่งตั้งขึ้น ในกรณีที่บุคลากรจะเกษียณอายุราชการโรงเรียนจะกำหนดบุคลากรให้ไปเรียนรู้ทักษะในการปฏิบัติงานโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ด้านเทคโนโลยีอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานสูงสุด เช่น ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ได้นำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้อย่างสมบูรณ์แบบ ด้านการบริหารงานการเงินพัสดุมีการใช้ระบบ GFMS ในระบบการบริหารงานการเงินซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเบิกจ่ายงบประมาณต่าง ๆ มีการใช้ระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐหรือ EGP ในการบริหารงานพัสดุ เพื่อใช้ในการแจ้งประกาศจัดจ้างบนอินเทอร์เน็ต ทำให้ผู้ที่มีความประสงค์จะยื่นซองประกวดราคาจากทั่วประเทศสามารถรับทราบข้อมูลได้อย่างทั่วถึง

(๒) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development Effectiveness)

โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินภายในเพื่อประเมินปรับปรุงระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งผลการประเมินที่ได้จะนำไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินการของโรงเรียนในปีต่อไป รวมถึงรับการประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานภายนอก เช่น สมศ. ประเมินโรงเรียนพระราชทาน ประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากล ประเมินโรงเรียนศูนย์เศรษฐกิจพอเพียง และประเมินโรงเรียนคุณธรรม เป็นต้น

(๓) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Progression)

โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพการงานในทุกด้าน เช่น การลาศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองทางด้านการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการประเมินในหลายรูปแบบ เช่น ประเมิน หนึ่งหมื่นครูชนคนคุณธรรม การประเมินครูผู้มีจรรยาบรรณวิชาชีพดีเด่น การประเมินเพื่อรับรางวัลหนึ่งแสนครูดีรางวัลครูสอนดี กลุ่มสาระการเรียนรู้ รางวัลครูดีไม่มีอบายมุข เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีการสนับสนุนให้ครูเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนหรือให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

สถิติการฝึกอบรม /พัฒนา

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	อายุ (ปี)		ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ อายุ	วุฒิ	วิชาเอก	จำนวนฝึกอบรม/พัฒนา ชั่วโมง
		จริง	ราชการ				
๑	นายประทวน กำจัดภัย	๔๘	๒๔	ผอ.	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	มากกว่า ๕๐ ชม.
๒	นายพรทิว สุมาลี	๔๔	๑๖	รองผอ.	ค.ม.	การบริหารการศึกษา	๓๖
๓	นางดาริกา ชนะฤทธิ์	๔๔	๒๐	คศ.๓	วท.บ	ชีววิทยาประยุกต์	๑๒
๔	นางพรลภัส พิบูลโกศาสมบัติ	๔๓	๑๖	คศ.๓	ค.ม.	บริหารการศึกษา	๓๖
๕	นางสายหยุด นามวงศ์	๔๓	๑๔	คศ.๒	ศษ.ม.	บริหารการศึกษา	๓๐
๖	นายวิชาญ มุสิกะทัน	๕๓	๑๒	คศ.๒	ค.บ.	ภาษาอังกฤษ	๓๖
๗	นายเจริญพร สุดชะ	๕๐	๑๔	คศ.๒	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	๒๔
๘	นายณัฐวุฒิ จันทร์นา	๔๐	๙	คศ.๒	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	๓๖
๙	นางสาวนิตดา จุลโพธิ์	๓๗	๗	คศ.๒	ค.ม.	บริหารการศึกษา	๓๖
๑๐	นางสาวสุนิษิรา กันทัด	๓๔	๖	คศ.๑	วท.บ	เคมี	๑๒
๑๑	นางนฤมล เล็กเจริญ	๔๐	๗	คศ.๑	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	๒๔
๑๒	นางสาวนันทกร ป้อมบุบผา	๓๐	๖	คศ.๑	ค.บ	สังคมศึกษา	๒๔
๑๓	นายประพันธ์ สิทธิอ่อน	๔๔	๕	คศ.๑	ค.บ	วิทยาศาสตร์	๓๖
๑๔	นายสุพจน์ นามขันทอง	๓๔	๕	คศ.๑	ศศ.บ	รัฐประศาสนศาสตร์	๒๔
๑๕	นางสาวพรศิริ ชูเรณู	๓๐	๕	คศ.๑	ค.บ	ภาษาไทย	๒๔
๑๖	นายกิตติชัย เทียนไข	๓๐	๔	คศ.๑	ค.บ.	สังคมศึกษา	๔๒
๑๗	นางจุฑามาศ ใจหาญ	๓๙	๕	คศ.๑	วท.บ.	พีชศาสตร์-พืชสวน	๒๔
๑๘	นายโชคชัย หัสแดง	๓๗	๔	คศ.๑	วท.บ.	วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีชีวภาพ	๓๖
๑๙	นางสาวปวีณรัตน์ ตระหนี่	๓๐	๔	คศ.๑	ค.บ.	นาฏศิลป์	๒๔
๒๐	ว่าที่ร้อยตรีหญิงอลิษา แสงจันทร์	๓๑	๔	คศ.๑	ค.บ.	สังคมศึกษา	๓๖
๒๑	นายวิชญ์ เสือโต	๒๘	๕	คศ.๑	กศ.บ	สุขศึกษา	๒๔
๒๒	นางสาวอุดมพร นราปุย	๓๐	๓	คศ.๑	ค.บ.	ภาษาอังกฤษ	๑๒
๒๓	นายมนตรี คุ้มครอง	๔๐	๓	คศ.๑	ศษ.ม.	บริหารการศึกษา	๓๖
๒๔	นางสาวตรีณัฐ ลุนเพ็ง	๓๐	๒	ครูผู้ช่วย	ค.บ.	ภาษาไทย	๑๒
๒๕	นางกัลยกร นิสัยตรง	๓๒	๒	ครูผู้ช่วย	กศ.บ.	ภาษาอังกฤษ	๑๒

๒๖	นางสาวชลินี ศิลพานธุ์	๒๘	๒	ครูผู้ช่วย	กศ.บ.	ดนตรีศึกษา	๒๔
๒๗	นายก่อศักดิ์ คงกลม	๒๖	๑	ครูผู้ช่วย	ค.บ.	คณิตศาสตร์	๒๔
๒๘	นางสาวธมนวรรณ เพชรล้อม	๒๖	๑	ครูผู้ช่วย	ค.บ.	คณิตศาสตร์	๑๒
๒๙	นายณัฐพล มลากัน	๒๖	๑	ครูผู้ช่วย	ค.บ.	ฟิสิกส์	๑๒
๓๐	นางสาวเวลิน เกษร	๒๙	๑๑ เดือน	ครูผู้ช่วย	ศศ.บ.	ภาษาจีน	๑๒
๓๑	นางสาวภัทรศยา แก้วยั้ง	๒๕	๖ เดือน	ครูผู้ช่วย	ค.บ.	ภาษาไทย	๑๒
๓๒	นางสาวประพาหรัตน์ โพธิ์สัย	๒๕	๖ เดือน	ครูผู้ช่วย	ศษ.บ.	คณิตศาสตร์	๑๒
๓๓	นายสิทธิชัย ศรีเพชร	๒๖	๖ เดือน	ครูผู้ช่วย	ค.บ.	ดนตรีศึกษา	๑๒
๓๔	นายเฉลิมยุทธ์ โชคลาก	๓๔	๖ เดือน	ครูผู้ช่วย	คศ.บ.	ผ้าและเครื่องแต่งกาย-ออกแบบแฟชั่น	๑๒
๓๕	นางสาวจินดาณูช กิจชู	๓๐	๖ เดือน	ครูผู้ช่วย	วท.บ.	จิตวิทยา	๓๖

ปัญหา/อุปสรรค

ปัญหาการขาดกำลังพล ครูสอนไม่ตรงเอก

ข้อเสนอแนะ

ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการทำงานอยู่เสมอ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน