



โรงเรียนสอาดเพิ่มวิทยา
Saard Phadern Wittaya School

รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของโรงเรียนสอาดเพิ่มวิทยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(ระหว่างวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) รอบ ๖ เดือน



กลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนสอาดเพิ่มวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารบุคคล โรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

ที่ บค/2566

วันที่ 16 พฤษภาคม 2566

เรื่อง รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา

ด้วยกลุ่มบริหารบุคคล ได้การดำเนินงานตามประกาศโรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนสอาดเผดิมวิทยาประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 จึงขอ รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรฯ ในรอบ 6 เดือน (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566) ตามเอกสารดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางจุฑารัตน์ จันทร์อ่อน)

ครู

ความเห็นของรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

นาง จิตรา ลิ่มสุรัตน์

(นางจิตรา ลิ่มสุรัตน์)

ความเห็นของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน

*เชษฐา, กิ่งแก้ว
วิมล แก้วสะอาด*

(นายเชษฐา วิมล)

รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)
รอบ ๖ เดือน

กลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

โรงเรียนสอาดเผดิมวิทยากำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๓ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อกำหนดใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กรรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ

๒. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

๓. การรับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติดป้ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน

๔. การย้ายของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู โดยทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๕. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๖. การพัฒนาครูและบุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงานเพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท

๗. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

๘. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

๙. การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบได้

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ โรงเรียนได้จัดทำโครงการเพื่อขับเคลื่อนนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลบรรจุในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๓ โครงการ งบประมาณทั้งสิ้น ๘๐๐,๐๐๐ บาท ได้แก่

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนเงิน	ใช้ไป	คงเหลือ
๑. โครงการพัฒนาระบบงานบุคลากร	๑๓๒,๕๐๐ บาท	๓๕,๘๕๐ บาท	๙๖,๖๕๐ บาท
๒. โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา			
- กิจกรรมอบรมครูผู้ช่วยและบุคลากรใหม่	๓๐,๐๐๐ บาท	-	๓๐,๐๐๐ บาท
- กิจกรรมอบรมและพัฒนาครูภายในโรงเรียน	๙๑,๒๐๐ บาท	๔๘,๙๑๑ บาท	๔๒,๒๘๙ บาท
- อบรมและพัฒนาครูภายนอกโรงเรียน	๔๕๖,๓๐๐ บาท	๑๒๖,๙๔๘ บาท	๓๒๙,๓๕๒ บาท

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนเงิน	ใช้ไป	คงเหลือ
- อบรมและพัฒนาผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียน	๓๐,๐๐๐ บาท	-	๓๐,๐๐๐ บาท
- ศูนย์พัฒนาครูและวิชาชีพโรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา	๔๐,๐๐๐ บาท	-	๔๐,๐๐๐ บาท
๓. โครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและสวัสดิการครู	๒๐,๐๐๐ บาท	๗๐๐ บาท	๑๙,๓๐๐ บาท
รวม	๘๐๐,๐๐๐ บาท	๒๑,๒๔๐๙ บาท	๕๘,๗๕๙๑ บาท

โรงเรียนมีการควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลอย่างเป็นระบบโดยใช้หลักธรรมาภิบาล มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้อาจารย์บุคลากร มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานได้ กำหนดรายด้าน คือ

- ด้านที่ ๑ การวางแผนอัตรากำลัง
- ด้านที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร
- ด้านที่ ๓ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ด้านที่ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ด้านที่ ๕ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

**ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)
รอบ ๖ เดือน**

ด้านที่ ๑ การวางแผนอัตรากำลัง

โรงเรียนจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา รับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติดป้ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน การย้ายของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู โดยทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

ผลการดำเนินงาน

➤ **อัตรากำลัง** ข้าราชการครู ปี ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือนตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑ คน
(๒) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๔ คน
(๓) ครูผู้ช่วย, ครู	๑๑๙ คน
รวม	๑๒๔ คน

บุคลากรทางการศึกษา / ลูกจ้าง

(๑) ครูอัตราจ้าง	๑๗ คน
(๒) ลูกจ้างประจำ	๒ คน
(๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๓๓ คน
รวม	๕๒ คน

➤ **การย้ายครูผู้สอน**

ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบที่ ๒ จำนวน ๓ คน

- ๑) นายเกรียงไกร นครพงศ์ ฝ่ายสนับสนุนการสอน (แนะแนว)
- ๒) นางสาวปฐมาวดี มหาทรัพย์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ
- ๓) นายพนัญญ์ สุกุลณา กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ จำนวน ๘ คน

- ๑) นางสาวจิรนนท์ ยอดวงทอง กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๒) นางสาวจินตนา ขำอ่วม กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓) นายเสรี ฉลาด กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
- ๔) นายอนันต์ วิกุล กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

- ๕) นายอนุพงศ์ คงสระ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- ๖) นางสาวจิราวรรณ แสงงาม กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- ๗) นายสมภพ มีสุข กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
- ๘) นายจิรวัดน์ คงนาสร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ

ปัญหา อุปสรรค

ในรอบ ๒ เดือนที่ผ่านมา มีข้าราชการครูย้ายกลับภูมิลำเนาหลายคนทำให้เป็นอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนในบางรายวิชา

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

เขตพื้นที่ควรดำเนินการหาอัตราทดแทนที่ตรงตามวิชาเอกที่ย้ายให้รวดเร็วและทันการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาแต่ละภาคเรียน

ด้านที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร

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

ผลการดำเนินงาน

โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรมอบรมและพัฒนาครูภายในโรงเรียน	ผลการดำเนินงาน
- อบรมและพัฒนาครูภายในโรงเรียน การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “เปิด MINDSET สู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ” วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมท่านเจ้าคุณประเดิม อาคาร ๑๑ ชั้น ๕ โรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา	๑. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และเตรียมความพร้อมสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ตามหลักเกณฑ์ วส/๒๕๖๔ จำนวน ๑๒๔ คน ๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับพัฒนาความพร้อม มีความเข้าใจ และสามารถเขียนประเด็นท้าทายใน ปีงบประมาณได้จำนวน ๑๒๔ คน ๓. ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) ช่วยพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม
- อบรมและพัฒนาครูภายในโรงเรียน เรื่อง “การอบรมระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยระเบียบงานสารบรรณ” สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านธุรการของสถานศึกษา วันจันทร์ ที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ๑๑๔๓A และ ๑๑๔๓B ชั้น ๔ อาคาร ๑๑ โรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา	๑. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านธุรการของสถานศึกษา เข้าร่วมจำนวน ๗๐ คน ๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านธุรการของสถานศึกษาสามารถทำเอกสารด้านสารบรรณได้อย่างถูกต้อง ๓. ความพึงพอใจในภาพรวมของการจัดการอบรมเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด

กิจกรรมอบรมและพัฒนาครูภายนอกโรงเรียน	ผลการดำเนินงาน
ดำเนินการจัดส่งครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เข้ารับการอบรม พัฒนา ประชุม สัมมนา ของหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอก	๑. จำนวน ๓๑ รายการ ๒. มีผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาฯ จำนวน ๘๔ คน
แจ้งและประชาสัมพันธ์การอบรมพัฒนา ประชุม สัมมนา ของหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น ๆ	๑. ๔๐ รายการ

ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

ด้านที่ ๓ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

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

ผลการดำเนินงาน

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงาน ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ยื่นเสนอขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามตำแหน่งและสายงานของตน ได้รับเลื่อนให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น ในรอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) รวมทั้งสิ้น ๕ ราย ดังนี้

วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ตามเกณฑ์ ว.๒๐/๒๕๖๐ จำนวน ๓ ราย ได้แก่

- | | |
|----------------------------|---|
| ๑) นายสุรศักดิ์ ทิพย์พิมล | กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี |
| ๒) นางสาวฉวีวรรณ จันทร์ชู | กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี |
| ๓) นางกัญชริญา จันทร์ทาทอง | กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ |

วิทยฐานะครูชำนาญการ ตามเกณฑ์ ว.๑๗/๒๕๕๒ จำนวน ๒ ราย ได้แก่

- | | |
|----------------------------|---------------------------------|
| ๑) นางสาวพิชญภา คุ้มพาพงษ์ | กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ |
| ๒) นางสาวสิณภรณ์ แทนศิลา | กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ |

๒. ลูกจ้างประจำได้รับการเปลี่ยนสายงานเพื่อปรับระดับชั้นงานให้สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย คือ นายกระจำจ สุธอมโธฐ ตำแหน่งพนักงานบริการ ๒ ระดับ บ ๒ เปลี่ยนสายงานเป็น ตำแหน่งช่างไม้ ระดับ ช ๓

๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถนำผลที่เกิดจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการเสนอขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น และนำประกอบการเสนอขอรับรางวัลดีเด่น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค และระดับชาติ ของหน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชน เช่น รางวัลครูสุดดี รางวัลครูดีในดวงใจ รางวัลครูดีไม่มีอบายมุข รางวัลพระพหูสบัติ รางวัลรองผู้อำนวยการดีเด่น และครูดีเด่น จากเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ เป็นต้น

ปัญหา อุปสรรค

หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ในการยื่นเสนอขอมีและเลื่อนวิทยฐานะมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย โดยเฉพาะตำแหน่งสายงานการสอน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

สำนักงาน ก.ค.ศ. ไม่ควรเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบ่อยครั้ง ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความสับสน ไม่รู้ว่าตนจะทำหลักเกณฑ์ใดจึงจะมีคุณสมบัติครบ

ด้านที่ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

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

ผลการดำเนินงาน

๑) เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้ได้รับค่าตอบแทน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน ๙๘๙ ราย ตามคำสั่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชุมพร ที่ ๔๑๘/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

๒) เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) จำนวน ๑,๖๓๒ ราย ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ที่ ๑๗๙/๒๕๖๖ สั่ง ณ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๖

๓) เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) จำนวน ๔๗ ราย ตามคำสั่งโรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา ที่ ๑๐๑/๒๕๖๖ สั่ง ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง

ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

ด้านที่ ๕ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

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

ผลการดำเนินงาน

ข้าราชการ จำนวน ๑๒๔ คน ไม่มีประวัติกระทำความผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

กลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนสอาดเพิ่มวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

