

ITA ONLINE 2023



การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของโรงเรียนฮอดพิทยาคม
ประจำปีงบประมาณ 2566



023

นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- แผนหรือนโยบายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนฮอดพิทยาคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



ประกาศโรงเรียนหอศพิทยาคม
นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนหอศพิทยาคม อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ทั้งองค์กรรวม เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนหอศพิทยาคม จึงได้กำหนดนโยบาย การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย ๑. หลักนิติธรรม ๒. หลักคุณธรรม ๓. หลักความโปร่งใส ๔. หลักความมีส่วนร่วม ๕. หลักความรับผิดชอบต่อ ๖. หลักความคุ้มค่า เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงาน และกำหนด กรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา และให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ

๒. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ตามความรู้ความรับผิดชอบในส่วนราชการ ของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

๓. การรับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้จัดทำขั้นตอน และประกาศทางเว็บไซต์ พร้อมติด ป้ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน

๔. การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรของผู้บริหาร ครู และบุคลากร ทำตามขั้นตอน และหลักเกณฑ์ ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๕. การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากรให้ทำตามขั้นตอน และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๖. จัดทำโครงการพัฒนาครู และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้มี การพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่าง ๆ มา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๗. การพัฒนาครู และบุคลากรในสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทุกสายงานได้รับ ความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐาน และแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท

๘. การส่งเสริม และพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา

๙. การพัฒนา และส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา

๑๐. การประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

๑๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

๑๒. การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถตรวจสอบได้

๑๓. การยกย่อง เชิดชูเกียรติ ครู และบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และจัดสวัสดิการแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา

๑๔. ส่งเสริม สนับสนุนการมี หรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิทยฐานะ หรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นายวินัย บุญชุ่มใจ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนฮอดพิทยาคม

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. สรรหา และคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาทดแทนตำแหน่ง โดยกำหนดสมรรถนะของตำแหน่งงานที่จะหาคนมาทดแทนให้ชัดเจน กำหนดพฤติกรรมที่คาดหวังตามสมรรถนะอย่างชัดเจน ประเมินสมรรถนะ ของบุคคลตามเกณฑ์ของตำแหน่งที่กำหนดไว้

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และฝึกอบรม

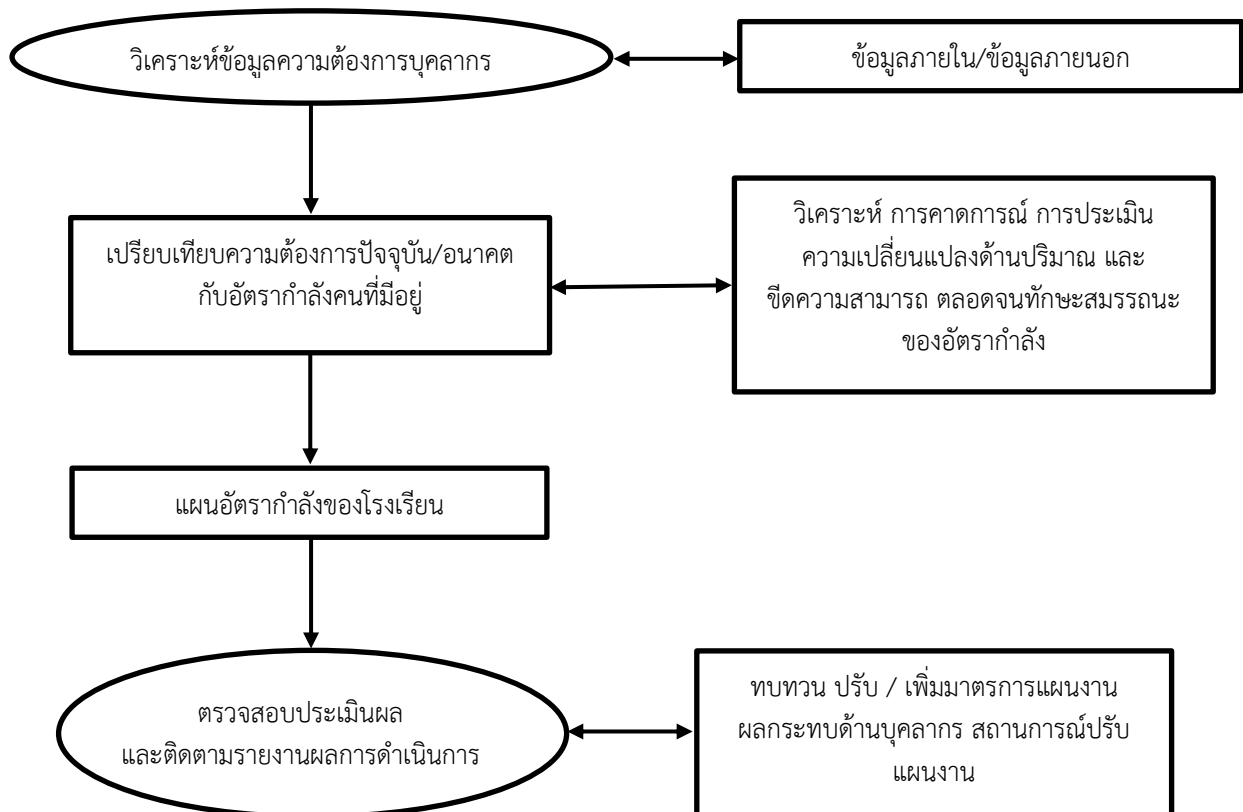
๒.๑ งานฝ่ายบุคคลประเมินจุดแข็ง / จุดอ่อน หรือหาช่องว่าง (Gap) จุดที่ต้องพัฒนาปรับปรุงของบุคลากรแต่ละคน

๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของครู และฝึกอบรมรายบุคคล (Individual Development Plan) แก่กลุ่มเป้าหมาย

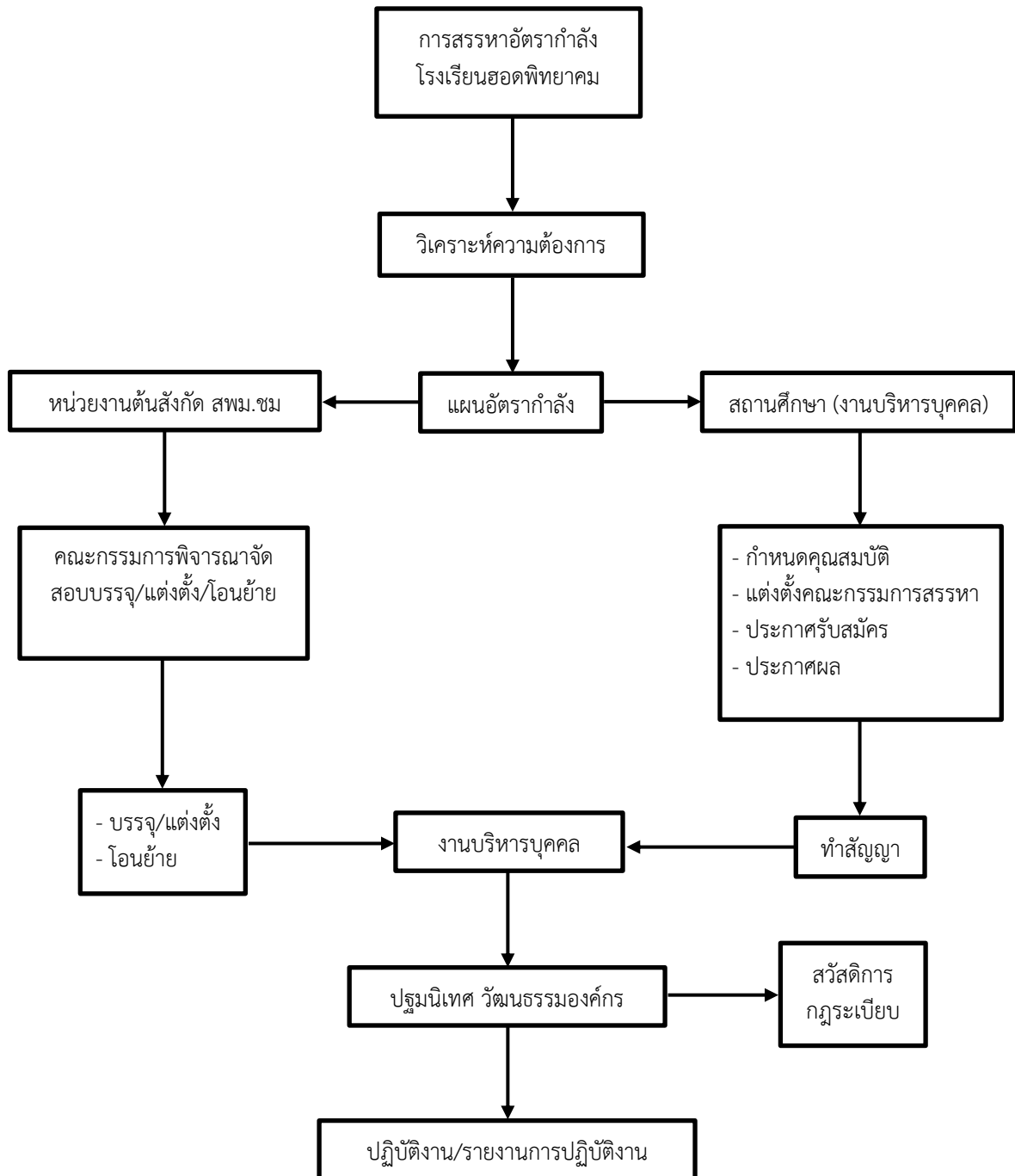
๓. พิจารณาจ่ายค่าตอบแทน และปรับเปลี่ยนสวัสดิการตามความเหมาะสม เมื่อเลื่อนตำแหน่งจากนวัตกรรม HOTPITT MODEL ซึ่งได้กำหนดเป็นวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน คือ เกิดความสุข ความพึงพอใจในองค์กร องค์กรมีคุณภาพการทำงานเป็นทีม นักเรียนค้นพบศักยภาพของตนเอง มีทักษะความสามารถเฉพาะตัว มีความร่วมมือกับองค์กรต่างประเทศในการพัฒนาการศึกษา และใช้เทคโนโลยีการสื่อสารแบบไร้พรมแดน

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ดำเนินการสรรหา และคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาทดแทนตำแหน่ง โดยกำหนดสมรรถนะของตำแหน่งงานที่จะหาคนมาทดแทนให้ชัดเจน กำหนดพฤติกรรมที่คาดหวังตามสมรรถนะอย่างชัดเจน ประเมิน สมรรถนะ ของบุคคลตามเกณฑ์ของตำแหน่งที่กำหนดไว้



การประเมินความต้องการและขีดความสามารถอัตรากำลังบุคลากร



การสรรหาอัตรากำลัง

๒. ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม

๒.๑ งานฝ่ายบุคคลประเมินจุดแข็ง / จุดอ่อนหรือหาช่องว่าง (Gap) จุดที่ต้องพัฒนาปรับปรุงของบุคลากรแต่ละคน

๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของครู และฝึกอบรมรายบุคคล (Individual Development Plan) แก่กลุ่มเป้าหมาย

๓. ดำเนินการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทน และปรับเปลี่ยนสวัสดิการตามความเหมาะสม เมื่อเลื่อนตำแหน่ง จากนวัตกรรม HOTPITT MODEL ซึ่งได้กำหนดเป็นวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน คือ เกิดความสุข ความพึงพอใจในองค์กร องค์กรมีคุณภาพการทำงานเป็นทีม นักเรียนค้นพบศักยภาพของตนเอง มีทักษะความสามารถเฉพาะตัว มีความร่วมมือกับองค์กรต่างประเทศในการพัฒนาการศึกษา และใช้เทคโนโลยีการสื่อสารแบบไร้พรมแดน

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนฮอดพิทยาคม โดยฝ่ายอำนวยการมีการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร ซึ่งมีกระบวนการ ดังนี้

๑. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้างาน ดำเนินการสำรวจ วิเคราะห์ และประเมินเบื้องต้นถึงขีดความสามารถของบุคลากร ตลอดจนทักษะ สมรรถนะของอัตรากำลังในกลุ่มสาระฯ และกลุ่มงาน โดยคำนึงถึงความต้องการอัตรากำลังคนในปัจจุบัน และอนาคต สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของโรงเรียน หากอัตรากำลังไม่เพียงพอกับภาระงานจะนำเสนอเข้าที่ประชุมฝ่ายบริหาร เพื่อพิจารณาสรรหาบุคลากรเพิ่มเติม และพิจารณาทบทวนภาระงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่มีในปัจจุบัน พร้อมทั้งวางแผนสำหรับการเพิ่มอัตรากำลังในอนาคต อีกทั้งยังมีการติดตาม และรายงานผลการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ

๒. ตำแหน่งที่ได้รับจากการจัดสรร โดยหน่วยงานต้นสังกัด โรงเรียนแจ้งความต้องการวิชาเอกตามอัตรากำลังของครูที่ขาดแคลน สำหรับการรับครูที่โอนย้ายได้มีการนำรายชื่อผู้เสนอคำร้องของย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้มีมติพิจารณาเห็นชอบในรายชื่อ คุณสมบัติที่ต้องการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงความต้องการ และมีคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมที่จะเป็นแบบอย่างที่ดี และความรู้ความสามารถในทุก ๆ ด้าน

๓. การสรรหาบุคลากร โดยสถานศึกษา งานบริหารบุคคลได้กำหนดกระบวนการสรรหาบุคลากรใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของโรงเรียน โดยใช้หลักการดำเนินการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดคุณสมบัติการรับสมัครบุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา ประกาศรับสมัคร และตรวจสอบคุณสมบัติ ดำเนินการสอบคัดเลือก ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกในเบื้องต้น จะมีสิทธิ์เข้าสอบสัมภาษณ์ โดยคณะกรรมการดำเนินการสอบ เมื่อผ่านการทดสอบทุกกระบวนการแล้ว ดำเนินการทำสัญญาจ้าง จากนั้นฝ่ายอำนวยการปฐมนิเทศให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ หากเป็นครูผู้สอน ทางโรงเรียนจะแต่งตั้งครูในกลุ่มสาระเป็นครูพี่เลี้ยง เพื่อแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หากเป็นเจ้าหน้าที่โรงเรียนจะแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ให้คำแนะนำ และมอบหมายงานตามหน้าที่ที่ได้รับ และประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรปรับปรุงการดำเนินงานครั้งต่อไป

๔. โรงเรียนมีนโยบายด้านการบริการ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากรเป็นไปตามกฎหมาย มีกองทุนสวัสดิการโรงเรียนที่ทุกคนสามารถรับบริการอย่างเท่าเทียม มีการกำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการทำงาน ให้คำปรึกษา ส่งเสริมความก้าวหน้า มีการจัดบริการยานพาหนะให้กับบุคลากร ในการเดินทางไปประชุมสัมมนา หรือนำนักเรียนไปร่วมกิจกรรมนอกสถานที่ และสามารถเบิกค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าใช้จ่าย

ในการเดินทางไปราชการ ตามความเหมาะสม ตลอดจนมีโรงอาหารให้บริการอาหาร และเครื่องดื่ม มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร เช่น การเยี่ยมไข้ การแสดงความยินดี ในโอกาสต่าง ๆ การจัดมุทิตาจิต การจัดสัมมนา และทัศนศึกษาออกสถานที่ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากร มีการทำประกันอุบัติเหตุให้กับคณะครู บุคลากรและนักเรียนทุกคน อีกทั้งยังมีบริการสัญญาณ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงแก่คณะครูอย่างทั่วถึง

๕. โรงเรียนฮอดพิทยาคม ได้จัดการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ และมุ่งให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกลุ่มงานการใช้ ICT ในการบริหารจัดการระบบการทำงานในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ได้ส่งเสริมให้บุคลากรฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเอง และองค์กร เช่น การอบรมเรื่อง Google apps for education การสร้างสื่อ online สร้างบทเรียน online บุคลากรทุกคนได้รับการปลูกฝังให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และมีการทำงานเป็นทีมภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ฝ่ายงานมีปฏิทินการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีการจัดการความรู้ (KM) และสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ปัญหาของครู บุคลากร กลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มงาน กลุ่มบริหาร และจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) นำเสนอผลงานที่ปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการเรียนการสอน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรครูทั้งในระดับโรงเรียน จังหวัด สพม. และระดับภาค ประเมินผลการสร้าง นวัตกรรม พัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ ขยายผล เผยแพร่ผลงาน และพัฒนา เพื่อเสนอเป็นผลงาน ทางวิชาการต่อไป

๖. โรงเรียนฮอดพิทยาคม มีวิธีการประเมินประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากร โดยใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ โดยผลงานครู เช่น แบบรายงาน การประเมินตนเอง (SAR) และแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) ผลงานนักเรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลงานผู้บริหาร และผลงานของโรงเรียน เช่น แบบรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ทำให้บรรลุตาม เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน และพัฒนา เพื่อยกระดับประสิทธิผลการเรียนรู้

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

โรงเรียนมีกระบวนการพัฒนาครู และบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะตามมาตรฐานตำแหน่ง ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๕ มีการพัฒนาบุคลากรสู่ ครูมืออาชีพ โดยดำเนินงานตามกิจกรรม / โครงการ ดังนี้ โครงการพัฒนาบุคลากรสู่ ครูมืออาชีพ โดยดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องหลักเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะแบบใหม่ ๖๘/๒๕๖๔ หรือ ๖PA (PA : Performance Agreement) การเข้าร่วมโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจร ของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน แบบรายงาน การดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) การนิเทศตรวจตราการสอนของครู ชุมชน แห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะกับองค์กรภายนอก ในลักษณะเครือข่ายทางวิชาการ

โรงเรียนมีการดำเนินการตามโครงการบริหาร และการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ซึ่งมี กิจกรรมรองรับดำเนินการ คือ การจัดทำรูปเล่มรายงานสารสนเทศประจำปี การกรอกข้อมูลสารสนเทศ ประจำปี เป็นต้น โดยมีแนวทางในการดำเนินงานดังต่อไปนี้ โครงการบริหาร และการจัดการข้อมูลสารสนเทศ อย่างเป็นระบบ แผนงานโครงการในการพัฒนาระบบเทคโนโลยี เพื่อการบริหาร และการพัฒนาการเรียน การสอน ได้แก่ โครงการพัฒนาเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โครงการพัฒนาระบบเครือข่ายและคอมพิวเตอร์สำหรับ


การบริหารจัดการ มีการใช้อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง สำหรับการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน กำหนดผู้รับผิดชอบงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ ICT และเจ้าหน้าที่สารสนเทศของโรงเรียน มีระบบเทคโนโลยี เพื่อการบริหารจัดการ และการพัฒนาการเรียนการสอน มีเครือข่ายระบบเทคโนโลยี เพื่อการบริหารจัดการ และการพัฒนาการเรียนการสอนกับหน่วยงาน สื่อการเรียนการสอน Online โดยการผลิตสื่อ On demand ร่วมกับโครงการการศึกษาไร้พรมแดน โรงเรียนจัดให้มีระบบติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับ การแต่งตั้งให้ดำเนินการกรอกข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน นำระบบการบริหารจัดการระบบงานสารบรรณ และจัดอบรม เชิงปฏิบัติการระบบบริหารงานกิจการนักเรียน และระบบงานธุรการ เพื่อนำมาใช้บริหารจัดการข้อมูลในปีการศึกษา ๒๕๖๖ รวมทั้งให้การสนับสนุนบุคลากร ในสถานศึกษาให้ได้รับการอบรมพัฒนาทักษะด้านการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศในด้าน ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง มีบทบาทในการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลสารสนเทศที่ทางสถานศึกษา ได้จัดทำขึ้นก่อนนำไปใช้ เพื่อให้เกิดผลดีต่อภาพพจน์ของสถานศึกษา และสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา ทุกคนมีความรู้ และสามารถสืบค้นข้อมูลสารสนเทศที่ทางสถานศึกษาจัดทำขึ้นได้ด้วยตนเอง

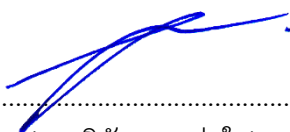
ผลการประเมินกระบวนการบริหารและการจัดการปีการศึกษา ๒๕๖๕

มาตรฐานที่ ๒ / ประเด็นการพิจารณา	ระดับคุณภาพ		สรุปผลการประเมิน
	เป้าหมาย	ผลการประเมิน	
๒.๑ มีเป้าหมายวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถปฏิบัติได้จริง	๙๐.๐๐	๙๐.๐๐	สูงกว่าเป้าหมาย
๒.๒ มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานของสถานศึกษาที่ได้กำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จไว้	๘๓.๐๐	๙๐.๐๐	สูงกว่าเป้าหมาย
๒.๓ มีการดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย	๘๓.๐๐	๙๗.๐๐	สูงกว่าเป้าหมาย
๒.๔ มีการพัฒนาครู และบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	๙๒.๐๐	๙๓.๐๐	สูงกว่าเป้าหมาย
๒.๕ มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ	๖๗.๐๐	๘๐.๐๐	สูงกว่าเป้าหมาย
๒.๖ มีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้	๘๐.๐๐	๙๖.๐๐	สูงกว่าเป้าหมาย
สรุปผลการประเมินกระบวนการบริหารและการจัดการ		๙๑.๐๐	ยอดเยี่ยม

ข้อเสนอแนะ

๑. โรงเรียนควรดำเนินการตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนด โดยมีกระบวนการในการดำเนินงานที่ชัดเจน คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญ กระบวนการมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับประยุกต์ได้ตามสถานการณ์

ลงชื่อ..........ผู้รายงาน
(นางรุ่งอรุณ เขมราชวงศ์)
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ..........ผู้รับรอง
(นายวินัย บุญชุ่มใจ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนหอดพิทยาคม