



ประกาศโรงเรียนอัญญลีทิสลิป
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนอัญญลีทิสลิป เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนอัญญลีทิสลิป จึงกำหนด
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรากำลัง
ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนด
กรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของสถานศึกษา และให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มี
ประสิทธิภาพ

๒. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกำหนดหน้าที่ตามความรู้
ความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ
สถานศึกษา

๓. การรับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติดป้าย
ประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน

๔. การย้ายของผู้บริหาร ครูและบุคลากร ให้ทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๕. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ได้มีการ
พัฒนาความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้
ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๖. การพัฒนาครูและบุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงาน ได้รับความรู้ในหลักสูตร
ตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐาน และแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และ
สมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท

๗. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของ
สถานศึกษา

๘. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา

๙. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้
ความสามารถ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

๑๐. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์
วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

๑๑. การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถ ตรวจสอบได้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ลงชื่อ

(นายวัฒนา บุญจนงะ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนอัญญลีทิสลิป



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

โรงเรียนราชภัฏศิลปศาสตร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2





วิสัยทัศน์
โรงเรียนธัญญสิขิศิลป์

สิ่งแวดล้อมดี น้อมนำสู่วิถีพอเพียง เคียงคู่วิชาการ สืบสานความเป็นไทย คือความภาคภูมิใจของเรา

วิสัยทัศน์
งานการบริหารงานบุคคล

บุคลากรมีศักยภาพและสมรรถนะเป็นครุมืออาชีพในการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

พันธกิจ

1. บริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล

2. พัฒนาบุคลากรให้รักศรัทธาในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

3. พัฒนาบุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) วิชาชีพ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

เป้าหมาย

1. บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. บุคลากรครุมีความเป็นมืออาชีพ รักศรัทธา ยึดมั่นในจรรยาบรรณ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

3. มีระบบการบริหารจัดการบุคลากรที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

1. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2. การสร้างระบบและสรรหาบุคลากร

3. หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

4. รายงานผลการพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์

1. การออกแบบโครงสร้างและระบบพัฒนาทรัพยากร
2. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้บริหารและครุมืออาชีพ

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การคัดเลือก สรรหา แต่งตั้งบุคคล ปฏิบัติหน้าที่

1. หลักเกณฑ์การสรรหาและแต่งตั้งบุคลากร
2. หลักเกณฑ์การบรรจุ
3. หลักเกณฑ์การพัฒนา
4. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ

1. การสรุปการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในแต่ละปีการศึกษา



พันธกิจการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์



พันธกิจที่ 1 บริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล

1. บริหารจัดการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ยุติธรรม
2. บริหารจัดการโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

พันธกิจที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้รัก ศรัทธาในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรครูเข้ารับการอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การทัศนศึกษา การศึกษาดูงาน การวิเคราะห์งานวิจัย การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น เพื่อให้ครูผู้สอนนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาวิชาชีพสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้

พันธกิจที่ 3 มีระบบการบริหารจัดการบุคลากรที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ
2. ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักเกี่ยวกับการติดตาม ประเมินผลการบริหารทรัพยากร
3. ส่งเสริมบุคลากรให้เป็นผู้ก้าวหน้าในวิชาชีพ ปฏิบัติงานด้วยความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพ



ประเด็นยุทธศาสตร์



4 ยุทธศาสตร์ 11 กลยุทธ์



ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
1. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<ol style="list-style-type: none">1. การออกแบบโครงสร้างและระบบงานด้านการบริหารงานบุคคล2. การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
2. การสร้างระบบและสรรหาคูคลากร	<ol style="list-style-type: none">1. การออกแบบโครงสร้างและระบบองค์กร2. การออกแบบและพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
3. หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	<ol style="list-style-type: none">1. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร2. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้ง3. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร4. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน5. ระเบียบทางวินัยของข้าราชการครู
4. รายงานผลการพัฒนาบุคลากร	<ol style="list-style-type: none">1. รายงานประจำปี Self Assessment Report : SAR ของสถานศึกษา2. รายงานการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรครู



ตารางรายละเอียดของแผนบริหารงานบุคคล โรงเรียนราชภัฏสกลนคร ปีงบประมาณพ.ศ. 2562 - 2566



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	การดำเนินงานตามปีงบประมาณ				
				62	63	64	65	66
1. การบริหารและพัฒนาราชการบุคคล	1. ผู้บริหารบริหารจัดการพัฒนาบุคลากร ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล	1. การออกแบบโครงสร้างและระบบพัฒนาราชการ 2. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้บริหารและครูมืออาชีพ	โครงการพัฒนาศักยภาพครูสู่มืออาชีพ	✓	✓	✓	✓	
2. การสร้างระบบและสรรหาบุคลากร	1. มีบุคลากรที่ตรงตามวิชาเอก และสอดคล้องกับความต้องการ	1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การคัดเลือก สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคคล	โครงการสรรหาจัดจ้างบุคลากร	✓	✓	✓	✓	
3. หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาราชการ	1. บุคลากรมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด	1. หลักเกณฑ์การสรรหาและแต่งตั้งบุคลากร 2. หลักเกณฑ์การบรรจุ 3. หลักเกณฑ์การพัฒนา 4. หลักเกณฑ์การให้ทุนให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ	โครงการพัฒนาศักยภาพครูสู่มืออาชีพ	✓	✓	✓	✓	
4. รายงานผลการพัฒนาราชการ	1. บุคลากรมีความเป็นครูมืออาชีพ ยึดมั่นจรรยาบรรณ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ	1. การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ ทุกปีการศึกษา	โครงการพัฒนาศักยภาพครูสู่มืออาชีพ	✓	✓	✓	✓	