



# การดำเนินงานตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

## โรงเรียนรัชมงคลศิลป์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2





## คำนำ

ในช่วงแห่งการปฏิรูปสังคมไทยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ระบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่างๆของทุกๆหน่วยงานและทุกภาคส่วน สามารถขับเคลื่อนไปได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ ได้วางแผนและจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความพร้อมรับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศของรัฐบาล และ เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ อันจะเป็นเครื่องมือส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกๆ ด้าน นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์



ประกาศโรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

\*\*\*\*\*

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ  
หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ 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. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์  
วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

๑๑. การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถ ตรวจสอบได้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ลง ณ วันที่ ๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ลงชื่อ

(นายวัฒนา บุญจนะ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์



รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

การจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน  
ธัญญสิทธิศิลป์ โดยการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ
<p><b>1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง</b></p> <p>1.1 จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ</p> <p>1.2 กำหนดโครงสร้างการบริหารส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน กำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในการบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์ และเงื่อนไขของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา</p>	<p>1.1 การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>1.2 กำหนดมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามคำสั่ง กำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในการบริหารงาน</p>	<p>ปีการศึกษา 2564</p> <p>โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ มีการวางแผนอัตรากำลัง ทำให้มีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพอดี เกณฑ์</p>
<p><b>2. ด้านการสรรหาบุคลากร</b></p> <p>2.1 การสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษาให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติดป้ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน</p> <p>2.2 การย้ายของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด</p>	<p>1. กลุ่มบริหารงานบุคคลดำเนินการสรรหาบุคคลตามลักษณะที่สถานศึกษาต้องการและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ.กำหนดให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอัตรตำแหน่งที่ว่างหรือขาดแคลน</p> <p>2. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลายเป็นธรรม โปร่งใส</p> <p>3. ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูโดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2</p>	



นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ
	<p>4. ดำเนินการสรรหาโดยการรับย้ายตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด</p> <p>5. ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆ เพื่อให้มีการรับรู้อย่างทั่วถึง</p>	
<p><b>3. ด้านการพัฒนาบุคลากร</b></p> <p>3.1 จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ</p> <p>3.2 การพัฒนาครูและบุคลากรมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนางานตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท</p>	<p>1. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์</p> <p>2. กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)</p> <p>3. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ อย่างเหมาะสม ตามความถนัดและความรู้ความสามารถ</p> <p>4. ส่งเสริมการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครู</p>	<p>- ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเข้ารับการอบรมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ของตนเองทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา</p> <p>- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน สอนตรงวิชาเอกและตรงตามความถนัดของตนเอง</p> <p>- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด</p>
<p><b>4. การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ</b></p> <p>4.1 พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและ</p>	<p>1. จัดทำโครงการกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติราชการ</p>



นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ
สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา	<p>ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา</p> <p>เช่น การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติการให้รางวัล หรือเกียรติบัตร</p> <p>2. สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่น และมี คุณงามความดี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นที่เหมาะสม</p> <p>3. เสนอผลงานที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ</p> <p>4. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น</p> <p>5. จัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนด</p> <p>6. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน</p> <p>7. จัดระบบการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของบุคคล</p>	<p>- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะในตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำปีงบประมาณ 2564</p> <p>- มีการปรับปรุงพัฒนาบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสถานศึกษา</p>



นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ
<p><b>5. การเข้าถึงข้อมูล</b></p> <p>5.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ กำหนด</p> <p>5.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ กำหนด</p> <p>5.3 การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถตรวจสอบได้ จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน</p>	<p>1. มีการจัดเก็บข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างครบถ้วน เป็นระเบียบ สามารถเข้าถึงได้</p> <p>2. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วน ทุกกระบวนการที่ทางราชการกำหนดเพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม</p>	<p>- ข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนจัดเก็บอย่างเป็นระบบ</p> <p>- มีการจัดทำวารของโรงเรียนเพื่อใช้ในการเผยแพร่ข่าวสารประชาสัมพันธ์การดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์</p> <p>- มีการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาบุคลากร ลูกจ้างของโรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์</p>