



การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

ในช่วงแห่งการปฏิรูปสังคมไทยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ระบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่างๆของทุกๆหน่วยงานและทุกภาคส่วนสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุงได้วางแผนและจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้นเพื่อเสริมสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความพร้อมรับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศ ของรัฐบาล เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ อันจะเป็นเครื่องมือส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรใน ทุกๆด้าน นำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

โรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง



ประกาศโรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง
เรื่อง การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง จึงกำหนดการกำหนดงานตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

- การรายงานข้อมูลบุคลากรต่อผู้บริหารและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1 เป็นประจำทุกปี เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. การสรรหาบุคลากร

- ประชุมเพื่อกำหนดแผนการดำเนินการและวิธีในการสรรหา
- มีประกาศรับสมัคร ดำเนินการสอบคัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง
- มีระบบการรับสมัครที่ทันสมัย โดยมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เพื่ออำนวยความสะดวก
ลดขั้นตอน ลดระยะเวลาและเป็นประโยชน์ต่อผู้สมัครและงานบริหารทรัพยากรบุคคล
- มีความชัดเจน เป็นธรรมโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

3. การพัฒนาบุคลากร

- มีแผนพัฒนาประจำปี
- มีการฝึกอบรมบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ การถ่ายโอนความรู้จากบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ
อย่างมีแบบแผน

- การกำหนดหน้าที่ภาระงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความสามารถ
เพื่อให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงานที่มีความหลากหลายทางลักษณะงาน

4. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม มีการรักษาความสะอาดและจัดภูมิทัศน์
เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน
- สนับสนุนด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวก
รวดเร็ว คล่องตัวและเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร
- ระบบสารสนเทศสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของสำนักงาน ก.ค.ศ. อย่างเคร่งครัด

6. การส่งเสริมจริยธรรม การรักษาวินัยของบุคลากรในสถานศึกษา

- มีมาตรการต่างๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมและค่านิยมสุจริตให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ มาตรการเผยแพร่ข้อมูลสาธารณะ มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- มีระเบียบหลักเกณฑ์สำหรับข้าราชการ เรื่องวินัยข้าราชการ การดำเนินการทางวินัย การขาด ลา มาสาย เป็นรูปธรรม ถูกต้อง ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 17 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2565



(นายดำเนิน คำดา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง

**รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕**

การจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง โดยการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประกอบด้วย

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ
<p>๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง</p> <p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการ ทบทวนกระบวนการทำงานและ กำหนด กรอบ อัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ของสถานศึกษา ให้เป็นไป อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ</p> <p>๑.๒ กำหนดโครงสร้าง การ บริหารส่วนราชการ การแบ่งส่วน ราชการภายใน กำหนดหน้าที่ ตามความรับผิดชอบในการ บริหารงานของสถานศึกษา ให้ เป็นไปตามเกณฑ์และเงื่อนไข ของการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา</p>	<p>๑.๑ การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรง ตำแหน่งให้เพียงพอต่อการ จัดการเรียนการสอนและตรง ตามความต้องการวิชาเอกของ สถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อ ภารกิจของสถานศึกษาที่ เปลี่ยนแปลง</p> <p>๑.๒ กำหนดมอบหมายการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามคำสั่ง กำหนดหน้าที่ตามความ รับผิดชอบในการบริหารงาน</p>	<p>ในปีการศึกษา ๒๕๖๔ โรงเรียนได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ให้มีจำนวน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พอดีเกินซ์</p>
<p>๒. ด้านการสรรหาบุคลากร</p> <p>๒.๑ การสรรหาบุคลากรภายใน สถานศึกษาให้จัดทำขั้นตอนและ ประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติด ป้ายประชาสัมพันธ์ของ สถานศึกษาให้ชัดเจน</p> <p>๒.๒ การย้ายผู้บริหาร ครู และ บุคลากรทางการศึกษาทำตาม ขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานกำหนด</p>	<p>๑. กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการสรรหาบุคคลตาม ลักษณะที่สถานศึกษาต้องการ และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ การสรรหาบุคคลเพื่อดำรง ตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อัตรากำลังที่ว่างหรือขาด แคลน</p> <p>๒. ดำเนินการสรรหาโดย วิธีการที่หลากหลายเป็นธรรม โปร่งใส</p>	

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ
	<p>๓. ดำเนินการสรรหาข้าราชการครู โดยการขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑</p> <p>๔. ดำเนินการสรรหาโดยการรับย้ายตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด</p> <p>๕. ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆ เพื่อให้มีการรับรู้อย่างทั่วถึง</p>	
<p>๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓.๒ การพัฒนาครูและบุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนางานตามมาตรฐาน และแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท</p>	<p>๑. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์</p> <p>๒. กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรให้มีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)</p> <p>๓. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ อย่างเหมาะสม ตามความถนัดและความรู้ความสามารถ</p> <p>๔. ส่งเสริมการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.</p>	<p>- ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเข้าร่วมรับการอบรมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง ทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา</p> <p>- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน สอนตรงวิชาเอก และตรงตามความถนัดของตนเอง</p> <p>- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขอมี หรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด</p>

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ
	ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครู	
<p>๔. การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ</p> <p>๔.๑ พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา</p>	<p>๑. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา เช่น การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ การให้รางวัล หรือเกียรติบัตร</p> <p>๒. สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่น และมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นที่เหมาะสม</p> <p>๓. เสนอผลงานที่ได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ</p> <p>๔. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๕. จัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นหลัก</p> <p>จรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนด</p>	<p>- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญ และกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติราชการ</p> <p>- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะในตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p> <p>- มีการปรับปรุงพัฒนาบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสถานศึกษา</p>

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ
	<p>๖. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน</p> <p>๗. จัดระบบการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของบุคคล</p>	
<p>๕. การเข้าถึงข้อมูล</p> <p>๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ. กำหนด</p> <p>๕.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ. กำหนด</p> <p>๕.๓ การเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถตรวจสอบได้ จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน</p>	<p>๑. มีการจัดเก็บข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างครบถ้วน เป็นระเบียบ และสามารถเข้าถึงได้</p> <p>๒. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วน ทุกกระบวนการที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม</p>	<p>- ข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางศึกษาทุกคน จัดเก็บอย่างเป็นระบบ</p> <p>- มีการจัดทำวารสารของโรงเรียน เพื่อใช้ในการเผยแพร่ข่าวสารประชาสัมพันธ์ การดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน</p> <p>- มีการประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อสรรหาบุคลากร ลูกจ้างของโรงเรียน</p>

โรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง ตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ