



การดำเนินการตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล

2566

โรงเรียนวัดดอนใหญ่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ



Visit Our Website

www.watdonyai.ac.th

คำนำ

ในช่วงแห่งการปฏิรูปสังคมไทยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ระบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ของทุกหน่วยงานและทุกภาคส่วนสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนวัดดอนใหญ่ จึงได้วางแผนและจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความพร้อมรับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศของรัฐบาล และเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ อันจะเป็นเครื่องมือส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุก ๆ ด้านไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

งานบุคลากร
โรงเรียนวัดดอนใหญ่

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนวัดดอนใหญ่	๑
การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงเรียนวัดดอนใหญ่	๒
หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔
การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	๕
แบบรายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๗
แบบสรุปผลการประเมินโครงการ/กิจกรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๘

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนวัดดอนใหญ่

ความเป็นมา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นจะต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา โรงเรียนวัดดอนใหญ่จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบด้านมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนวัดดอนใหญ่ แบ่งเป็น ๕ ด้าน ได้แก่

- ด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน
- ด้านที่ ๒ การสรรหา
- ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร
- ด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ
- ด้านที่ ๕ การเข้าถึงข้อมูล

การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงเรียนวัดดอนใหญ่

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน

วางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการ ปฏิรูป ประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๒ การสรรหา

๑. กลุ่มงานบุคลากรดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่สถานศึกษามีความต้องการ และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการสรรหาบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และอัตราตำแหน่งที่ว่างหรือขาดแคลน

๒. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม และโปร่งใส ดังนี้

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษา โดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ หรือพื้นที่ใกล้เคียง
- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษา โดยการรับย้ายตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
- ดำเนินการสรรหาบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามภารกิจในสถานศึกษา โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร

๑. จัดทำโครงการพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามความถนัดและความรู้ความสามารถ

๓. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับพัฒนาบุคลากร

๔. ส่งเสริมการขอมติหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสังกัด

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

๑. จัดทำโครงการพัฒนาครูและบุคลากร ในกิจกรรมส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่การมอบเกียรติบัตร/วุฒิบัตร หรือช่อดอกไม้แสดงความยินดี การมอบของขวัญเนื่องในวันคล้ายวันเกิด การจัดเลี้ยงสังสรรค์ เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร การมอบของเยี่ยมไข้เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นทั้งข้าราชการและลูกจ้าง

๓. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนด

๔. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๕. จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

๖. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๕ การเข้าถึงข้อมูล

๑. มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาโดยครบถ้วนอย่างเป็นระบบระเบียบ สามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว

๒. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากร อย่างครบถ้วนทุกระบวนการที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกฝ่ายของสถานศึกษาให้อยู่ในระเบียบวินัยและจรรยาบรรณอันดีงาม เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และก่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการนั้น มีหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่บุคลากรจำเป็นต้องรับรู้และถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๒. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร
๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๕. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๖. จรรยาบรรณวิชาชีพครู
๗. การลงเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๘. หลักเกณฑ์การขาด ลา มาสาย
๙. การอยู่เวรรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ
๑๐. โทษทางวินัย

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนวัดดอนใหญ่ ได้จัดทำโครงการพัฒนาครูและบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑. โครงการพัฒนาครู

รายละเอียดดังนี้:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ประชุมคณะกรรมการเพื่อเสนอโครงการ	เมษายน 2566	-	
2. ขออนุมัติโครงการ		-	
3. ประชุมวางแผนการปฏิบัติงาน	พฤษภาคม 2566	-	
4. ดำเนินกิจกรรม	ตลอดปีการศึกษา	-	ครูจิตติวงศ์
4.1 ศึกษาดูงาน อบรม ประชุม สัมมนา	ส.ค. - ก.ย. 2566	45,300	
4.2 ประเมินครูผู้ช่วย/เลื่อนวิทยฐานะ/ การขอเครื่องราชฯ	ตลอดปีการศึกษา	-	
4.3 สร้างขวัญและกำลังใจครูและบุคลากร	ตลอดปีการศึกษา	2,000	
4.4 ตรวจสอบสุขภาพครู	มิถุนายน 2566	-	
4.5 การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู	ตลอดปีการศึกษา	-	ครูจิตติวงศ์
5. กำกับ ดูแลและติดตาม	ตลอดปีการศึกษา	-	ครูจิตติวงศ์
6. ประเมินผลและสรุปประเมินผลโครงการ	พฤษภาคม 2567		

งบประมาณ

- เงินอุดหนุน
 - รายหัวประณม 45,300 บาท
- เงินรายได้สถานศึกษา
 - อื่นๆ 2,000 บาท
 - รวมทั้งสิ้น 47,300 บาท

๒. โครงการจัดการเรียนรู้อย่างมีอาชีพ

รายละเอียดดังนี้:

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ประชุมครูเพื่อกำหนดโครงการ กำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรม ดำเนินการกิจกรรม	เมษายน 2566	-	ผู้อำนวยการ / คณะครู
1. การนิเทศการสอน	ตลอดปีการศึกษา	-	ครูวรรัตน์
2. วิจัยเพื่อการศึกษา	ตลอดปีการศึกษา	-	ครูอัมย์ชนก
3. สื่อและนวัตกรรมการสอน	ตลอดปีการศึกษา	15,000	ครูวรรัตน์
4. แผนการจัดการเรียนรู้	ตลอดปีการศึกษา	-	ครูวรรัตน์
5. การพัฒนาหลักสูตร	พฤษภาคม 2563	-	ครูวรรัตน์
6. ประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงาน	มีนาคม 2567	-	

งบประมาณ

1. เงินอุดหนุน

รายหัวประถม 15,000 บาท

2. เงินรายได้สถานศึกษา - บาท

รวมทั้งสิ้น 15,000 บาท

การรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการประจำปี

โรงเรียนวัดดอนใหญ่ได้ดำเนินการกำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการของงานบุคคลของโรงเรียนวัดดอนใหญ่ โดยให้ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม รายงานผลการดำเนินงาน สรุปผลการดำเนินโครงการ โดยกำหนดแบบรายงานดังนี้

แบบรายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
โรงเรียนเจริญวิทยาส่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒
โครงการ.....

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลที่ได้รับ
๑. ^{ขั้น} เตรียมการ	เชิงปริมาณ	เชิงปริมาณ
.....		
.....		
.....		
.....		
๒. ^{ขั้น} ดำเนินการ		
.....		
.....		
.....		
.....		
๓. ^{ขั้น} ประเมิน	เชิงคุณภาพ	เชิงคุณภาพ
.....		
.....		
.....		
.....		
๔. ^{ขั้น} สรุปและรายงานผล		
.....		
.....		
.....		
.....		
สรุปผล		
.....		
.....		
.....		

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้สรุป
(.....)
ครูโรงเรียนวัดดอนใหญ่

แบบสรุปผลการประเมินโครงการ/กิจกรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
โรงเรียนวัดดอนใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒
โครงการ.....

ข้อ	รายการประเมิน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม					
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	อยู่ในระดับมากขึ้นไป
		๕	๔	๓	๒	๑	X
๑	โครงการมีกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ						
๒	โครงการมีเป้าหมายที่เกิดผลดีต่อครูและบุคลากรในอนาคต						
๓	ครูและบุคลากรนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาผู้เรียนต่อไป						
๔	ครูและบุคลากรเกิดความสนุกสนานจากการไปอบรมและศึกษาดูงาน						
๕	ครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน						
๖	ครูและบุคลากรได้รับความรู้จากการฝึกอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากศึกษาดูงาน						
๗	เวลาและสถานที่จัดอบรมสัมมนามีความเหมาะสม						
๘	ครูและบุคลากรเกิดความรักและความสามัคคีกัน						
๙	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ						
๑๐	ควรจัดทำโครงการต่อไปอย่างต่อเนื่อง						
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ							



โรงเรียนวัดดอนใหญ่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ



Visit Our Website

www.watdonyai.ac.th