



กลุ่มบริหารงานบุคคล

แผนการดำเนินงานตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนกุสุมาลย์พิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

แนวทางการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงเรียนกุสวณแตงพิทยาคม

1. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

จัดทำข้อมูลสารสนเทศ ด้านอัตรากำลังของสถานศึกษา และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทางด้านปริมาณ และคุณภาพ ตามความต้องการ โดยมีข้อมูลพื้นฐานคือ

- 1) ข้อมูล 10 มิถุนายน จากโปรแกรม Data management center (DMC)
- 2) ข้อมูลด้านวุฒิวิชาเอก และความสามารถด้านบุคลากร
- 3) ข้อมูลเกษียณอายุราชการ และแนวโน้มการย้าย /โอน
- 4) ข้อมูลพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน
- 5) ข้อมูลครูอัตราจ้าง
- 6) ความต้องการครู เพิ่ม ของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่ากับจำนวนครูที่ขาด)

2. การจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษา

1) ขอความเห็นชอบการจ้างลูกจ้างชั่วคราว กับสำนักงานเขตพื้นที่ โดยแนบสำเนารายงานการประชุม ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน

- 2) เมื่อได้รับความเห็นชอบ ดำเนินการสรรหาคัดเลือก โดยการประกาศรับสมัคร สอบคัดเลือก
- 3) จัดจ้าง ทำสัญญา และรายงานการจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราวกับสำนักงานเขตพื้นที่
- 4) ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญา

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

1) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

2) ผู้บังคับบัญชาชี้แจง แนวทางการดำเนินการประเมินตามข้อตกลงและ กำหนดพฤติกรรมการประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน

3) ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยประเมินจากหลักฐานเอกสารที่อยู่จริง แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา

4) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน และบันทึกผลการประเมินไว้

5) ในระหว่างรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินฯเพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผล สำเร็จ ตามข้อตกลง ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

6) แล้วแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ

7) ประกาศรายชื่อผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

4. การดำเนินการทางวินัย

เพื่อให้การลงโทษข้าราชการ เป็นไปโดยถูกต้องเหมาะสมตามกระบวนการ โดยที่คำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นคำสั่งทางปกครอง ขั้นตอนการดำเนินการ และการใช้ดุลยพินิจกำหนดโทษทางวินัย จึงต้องเป็นไปตามหลักความชอบด้วยกฎหมาย การใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาความผิด และกำหนดโทษทางวินัย นอกจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ดำเนินการทางวินัย องค์คณะ จะต้องใช้ดุลยพินิจภายใน กรอบที่กฎหมายบัญญัติไว้แล้ว การใช้ดุลยพินิจจะต้องมีเหตุผลที่รับฟังได้ และอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง ในทางปฏิบัติองค์กร หรือหน่วยงานของภาครัฐ จึงมีการกำหนดแนวทางการใช้ดุลยพินิจ ในการกำหนดโทษภายในองค์กร หรือหน่วยงานของตน แบบนี้ต้องเพื่อให้ผู้ดำเนินการทางวินัย ใช้ดุลยพินิจในทิศทางหรือมาตรฐานเดียวกัน (มาตรฐานโทษ)

5. พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นเลิศ

แนวปฏิบัติ

1. พัฒนาองค์ความรู้ และสมรรถนะของครูผ่านการปฏิบัติจริง หรือการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

1.1 เผยแพร่องค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม วิธีการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาการคิด และการวัดประเมินผล ให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียน ให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคลและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการทำงานเป็นทีมให้มีความเป็นเลิศ

1.2 พัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง หรือใช้สื่อเทคโนโลยี

1.3 ส่งเสริมระบบการนิเทศ แบบกัลยาณมิตรโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.4 ส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารและทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อการจัดการเรียนรู้ในระดับดี

2. พัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ด้วยการเสริมสร้างระบบแรงจูงใจ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

2.1 ยกย่องเชิดชูเกียรติครูผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอยู่ในระดับมีอาชีพ และมีผลงานเชิงประจักษ์ในด้านต่างๆได้แก่

1) ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2) ด้านการช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

3) ด้านการมีจิตวิญญาณความเป็นครูมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม

2.2 ส่งเสริมความก้าวหน้าของครูผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และรายได้ของครูที่เหมาะสม



โครงการ/งาน ประจำปีงบประมาณ 2568

โรงเรียนกุสุมาวดีพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

โครงการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สนองกลยุทธ์ สพฐ. ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

สนองกลยุทธ์ สพม. 32 ที่ 5 พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ
กลยุทธ์โรงเรียน ที่ 2 ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพครูและนักเรียนสู่สากล โดยบูรณาการหลักสูตร สื่อ นวัตกรรม
และเทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย

มาตรฐานคุณภาพการศึกษา สพฐ. ด้านการจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 7 ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ตัวบ่งชี้ สมศ. ด้านคุณภาพครู/อาจารย์ ตัวบ่งชี้ที่ 5-8

กลุ่มบริหารที่รับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้รับผิดชอบ นางพนิตดา พงศ์รัตนสิริกุล

ระยะเวลาดำเนินการ 1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568

งบประมาณ 400,000 บาท

1. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาการเรียนการสอนตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น จะเน้นการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้สอนเป็นผู้ช่วยส่งเสริม แนะนำแนวทางให้เกิดองค์ความรู้แก่ผู้เรียน โดยการจัดการแหล่งการเรียนรู้ ทั้งแหล่งการเรียนรู้ภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน และนำเอาเทคโนโลยีมาผสมผสานให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ดังนั้นผู้สอนจะต้องพัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถทั้งด้านเนื้อหาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบสอน ด้านการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนในวิธีต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด การพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพนั้นย่อมเกิดมาจากร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์แข็งแรง และขวัญกำลังใจที่ดีด้วย

โรงเรียนกุสุมาวดีพิทยาคม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเป็นการเปิดมุมมองและโลกทัศน์ในแบบต่าง ๆ เพื่อจะได้นำมาถ่ายทอดสู่ผู้เรียน ตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีต่อบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อจะได้มีร่างกายและจิตใจพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ครูและบุคลากรได้รับความรู้จากการฝึกอบรมตามความถนัดและวิชาที่รับผิดชอบ
- 2.2 เพื่อให้ครูและบุคลากรได้นำเอาความรู้ที่ได้รับมาขยายผลต่อและใช้ประโยชน์กับบุคลากรและนักเรียน
- 2.3 เพื่อให้ครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีและมีความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3. เป้าหมาย

ผลผลิต	ครูและบุคลากรโรงเรียนกุสุวันเตงพิทยาคมทุกคน
ผลลัพธ์	ครูและบุคลากรโรงเรียนกุสุวันเตงพิทยาคมมีความรู้ความเข้าใจในวิชา งานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ขั้นตอนการดำเนินงาน

- 4.1 เสนอโครงการ
- 4.2 ประชุมชี้แจง
- 4.3 แต่งตั้งคณะทำงาน
- 4.4 ดำเนินงานตามโครงการ
- 4.5 สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ
- 4.6 จัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการ

ลำดับที่	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1.เตรียมการ (Plan)	เขียนโครงการ เสนอ ผู้บริหารเพื่อขออนุมัติ		ต.ค. 2567	บริหารงานบุคคล
2.ดำเนินการ(Do)	1.กิจกรรมอบรม/สัมมนา/ ประชุม/นิเทศกำกับ ติดตาม	- ครูได้รับการอบรม สัมมนาอย่างน้อยคนละ 20 ช.ม. ต่อ ปี - ผู้บริหารเข้ารับการ ประชุมอบรม ประจำเดือน ะละ1 ครั้ง	ต.ค. 2567- ก.ย. 2568	บริหารงานบุคคล
	2.กิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อ พัฒนาบุคลากร	ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาทุกคน	ต.ค. 2567- ก.ย. 2568	บริหารงานบุคคล
	3. กิจกรรมสร้างขวัญและ กำลังใจ	ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาทุกคน	ต.ค. 2567- ก.ย. 2568	บริหารงานบุคคล
	4. กิจกรรมพัฒนา สำนักงาน	สำนักงานฝ่ายบุคคล	ต.ค. 2567- ก.ย. 2568	บริหารงานบุคคล
	5.กิจกรรมการแสดงความ จงรักภักดีต่อ พระมหากษัตริย์	ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาทุกคน	ต.ค. 2567- ก.ย. 2568	บริหารงานบุคคล

3. ตรวจสอบ (Check)	ประเมินโครงการ ประเมิน ความพึงพอใจ รายงานผล		กันยายน 2568	บริหารงานบุคคล
4. ปรับปรุง/ พัฒนา(Act)	นำผลการประเมินมา เปรียบเทียบ ปรับปรุง พัฒนา		กันยายน 2568	บริหารงานบุคคล

5. กิจกรรมและปฏิทินปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2568												ผู้รับผิดชอบ
	ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	
1.กิจกรรมอบรม/สัมมนา/ประชุม/นิเทศกำกับ ติดตาม	←											→	นางพนิตตา
2.กิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ	←											→	นางสาวแคทลียา
3.กิจกรรมการแสดงความจงรักภักดีต่อ พระมหากษัตริย์	←											→	นางสาวละมัย
4.กิจกรรมพัฒนาสำนักงาน	←											→	นางจิรนนท์
5.อบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาตามแบบข้อตกลงในการพัฒนางาน(PA)	←											→	นางสาวประภาศรี

6. งบประมาณ ☐ เงินอุดหนุน ☐ เงินรายได้ ☐ เงินนโยบายสนับสนุนฯ จำนวน 400,000 บาท

7. กิจกรรมและรายละเอียดการใช้งบประมาณ

กิจกรรม/รายการวัสดุ	ประเภทรายจ่าย			เงินนอก งบประมาณ	รวม
	ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ		
1.กิจกรรมอบรม/สัมมนา/ประชุม/นิเทศกำกับ ติดตาม		350,000			350,000
2. อบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาตามแบบข้อตกลงในการพัฒนางาน(PA)		10,000			10,000
3. กิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ				20,000	20,000
4. กิจกรรมพัฒนาสำนักงาน		15,000			15,000
5.กิจกรรมการแสดงความจงรักภักดีต่อ พระมหากษัตริย์		5,000			5,000

8. การวัดและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ปริมาณ,คุณภาพ,เวลา,ค่าใช้จ่าย)	เกณฑ์	เครื่องมือ
ผลผลิต (Output) ครูและบุคลากรโรงเรียนกุสุมาวดีพิทยาคม	ร้อยละ 100	แบบรายงาน
ผลผลิต (Output) ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาให้สามารถ จัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานได้อย่างมี คุณภาพ	ร้อยละ 90	แบบสังเกตการสอน

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 9.1 บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะฝึกรวมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- 9.2 บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและศึกษาดูงานจากภายนอกสถานศึกษาสามารถนำมาขยายผลให้กับผู้อื่น



(นางพนิตตา พงศ์รัตนสิริกุล)

ผู้เสนอโครงการ



ประกาศโรงเรียนกุสุมาเตนพิทยาคม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงเรียนกุสุมาเตนพิทยาคม

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนกุสุมาเตนพิทยาคม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนกุสุมาเตนพิทยาคม จึงกำหนด นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล และกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

1. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนด กรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มี ประสิทธิภาพ
2. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
3. การรับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อม ติดป้ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน
4. การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากร ทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด
5. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มี การพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่างๆมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
6. การพัฒนาครูและบุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ใน หลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตาม ตำแหน่งแต่ละประเภท
7. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นไปตาม วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการจัด การศึกษา

9. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

10. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์วิธีการที่ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

11. การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถ ตรวจสอบได้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2568



(นายณัฐพงษ์ วิทยาประโคน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนกุสุมาเตชพิทยาคม