



# แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนแตลศิริวิทยา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์  
สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ



## คำนำ

ในช่วงแห่งการปฏิรูปสังคมไทยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหัวใจสำคัญ ที่จะทำให้ระบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่างๆของทุกหน่วยงานและทุกภาคส่วนสามารถขับเคลื่อน ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนแตลศิริวิทยา จึงได้วางแผนและจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงาน ทรัพยากร บุคคลขึ้น เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษา ให้มีความ พร้อมรับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศของรัฐบาล และ เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ อันจะเป็นเครื่องมือส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรใน ทุกๆ ด้านไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

กลุ่มบริหารงานบุคคล  
โรงเรียนแตลศิริวิทยา

## สารบัญ

| เรื่อง                                        | หน้า |
|-----------------------------------------------|------|
| ความเป็นมา                                    | ๑    |
| แผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล                  | ๑    |
| ดำเนินการและแนวปฏิบัติตามแผนการ               | ๑    |
| หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล       | ๓    |
| รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี | ๓    |

## แผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนแตลศิริวิทยา

### ความเป็นมา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ ผลักดันให้ภารกิจต่างๆของสถานศึกษา สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการ กำหนดกรอบ แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตาม เป้าหมายและ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อ สถานศึกษา โรงเรียนแตลศิริวิทยา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของ สถานศึกษา โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากร บุคคลและระบบการ ประเมินผล เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการ บริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ อย่างรอบด้านมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นโยบายการ บริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนแตลศิริวิทยาแบ่งเป็น ๕ ด้าน ได้แก่

ด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน

ด้านที่ ๒ การสรรหา

ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร

ด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านที่ ๕ การใช้ประโยชน์

**การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามแผนการ การบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนแตลศิริวิทยา**

#### ด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน

วางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความ ต้องการ วิชาเอกของสถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูป ประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

#### ด้านที่ ๒ การสรรหา

๑. กลุ่มงานบุคลากรดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่สถานศึกษามีความ ต้องการและ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงและอัตราตำแหน่งที่ว่างหรือขาดแคลน

๒. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม และโปร่งใส ดังนี้

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ของเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ หรือพื้นที่ใกล้เคียง
- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการรับย้าย ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

- ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

- ดำเนินการสรรหาบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่อื่นๆตามภารกิจในสถานศึกษา โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ แนวปฏิบัติตาม

### ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร

๑. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้า รับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้ สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆอย่างเหมาะสมตามความถนัดและความรู้ความสามารถ

๓. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับพัฒนาบุคลากร

๔. ส่งเสริมการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสังกัด แนวปฏิบัติตาม

### ด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

๑. จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการ จัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่การจัดตั้งกองทุนออมทรัพย์ครู โรงเรียนแดลลัสวิทยา การมอบ เกียรติบัตร/วุฒิบัตร หรือช่อดอกไม้แสดงความยินดี การจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดี ภายในองค์กร การมอบของเยี่ยมไข้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง

๓. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนด

๔. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๕. จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

๖. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการ ต่างๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่างๆไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป แนวปฏิบัติตาม

#### **ด้านที่ ๕ การเข้าถึงข้อมูล**

๑. มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาโดยครบถ้วนอย่างเป็นระบบระเบียบ สามารถเข้าถึง และใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว

๒. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วนทุกกระบวนการที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม

#### **หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกฝ่ายของสถานศึกษาให้อยู่ในระเบียบวินัยและจรรยาบรรณอันดีงาม เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และก่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการนั้น มีหลักเกณฑ์ต่างๆที่บุคลากรจำเป็นต้องรับรู้และถือปฏิบัติ ดังนี้

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

#### **รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี**

โรงเรียนแตลศิริวิทยา จัดระบบการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

๑. บุคลากรประเมินตนเอง
๒. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับแต่งตั้ง ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. กรรมการสถานศึกษา ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา
๔. ฝ่ายบุคลากร นำผลการประเมินในข้อ ๑-๓ ไปรวบรวม สรุป วิเคราะห์ และจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีของสถานศึกษา