



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา

คำนำ

การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสนับสนุนและผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ระบบการบริหารงานและดำเนินงานต่าง ๆ ของทุกองค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลขึ้น เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความพร้อมรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศของรัฐบาลและเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ อันจะเป็นเครื่องมือส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุก ๆ ด้าน ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ความเป็นมา	๑
นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	๑
การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย	๒
หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	๕

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา

ความเป็นมา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ดังนั้น องค์กรจำเป็นจะต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรและนโยบายการบริหารงานทรัพยากรในสถานศึกษา ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและนโยบายการบริหารงานทรัพยากรในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยกำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบด้าน

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- ด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน
- ด้านที่ 2 การสรรหา
- ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร
- ด้านที่ 4 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ
- ด้านที่ 5 การเข้าถึงข้อมูล

การบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา

การบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน

การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการ วิชาเอกของสถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) ซึ่งมีแนวปฏิบัติดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อ

จัดทำเป็นฐานข้อมูลและแผนอัตรากำลังระยะยาว 3 ปี เพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการบริหาร อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับสถานศึกษา

2. จัดทำแผนอัตรากำลัง 1 ปี และ 3 – 5 ปี ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการปฏิบัติงานประจำปี และเพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามความต้องการและตามมาตรฐานวิชาเอกที่ต้องการในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงและแผนการปฏิรูปประเทศ และแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

3. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี งบประมาณ และฐานข้อมูลวิชาเอกที่มี และที่ควรมีในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. จัดทำแผนกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้ในการสรรหาและกำหนดตำแหน่งให้พอเพียงต่อการจัดการเรียนการสอนของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ผลการดำเนินงาน

1. โรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา มีแผนอัตรากำลังระยะยาว และระยะสั้น ที่สอดคล้องกับนโยบาย ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางประกอบการบริหารอัตรากำลังและนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สถานศึกษามีอัตรากำลังเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีครูตาม มาตรฐานวิชาเอก สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 2 การสรรหา

ดำเนินการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนด ตามความ ขาดแคลนและความต้องการวิชาเอกตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำไว้ โดยการเลือกสรรคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษา โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้าง ชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้แก่ราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

2. ดำเนินการสรรหาบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสม ได้แก่ การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การขอใช้บัญชี การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง และการโอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ หรือพื้นที่ใกล้เคียง

3. ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่าง ๆ เช่น ประกาศโรงเรียน หรือ เว็บไซต์โรงเรียน เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

4. ดำเนินการสรรหาบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามภารกิจในสถานศึกษา โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่าง ๆ เช่น ประกาศโรงเรียน หรือ เว็บไซต์โรงเรียน เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินงาน

1) โรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา สามารถดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนด ตามความขาดแคลนและความต้องการวิชาเอกตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำไว้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2) โรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะตามมาตรฐานตำแหน่ง สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ตามภารกิจและตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

3) โรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา ได้ดำเนินการสรรหา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการได้ตรงตามความ ต้องการจำเป็น และตามมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษาอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนพัฒนา บุคลากร ทั้งความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนา เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งรองรับภารกิจที่มีการปรับเปลี่ยน ระบบการผลิตและการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็น ครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตรงตามความต้องการ เป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง โดยนำ Digital Platform มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา อบรมครู และการจัดทำฐานข้อมูลกำลังคน เพื่อเก็บ รวบรวม ประวัติครู ประวัติการพัฒนา ฝึกอบรม นำไปสู่การวิเคราะห์ วางแผนกำลังคนได้อย่างต่อเนื่อง สามารถ ดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ตามนโยบายและ ยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องกับความต้องการความจำเป็นของสถานศึกษา

2. ศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการความเป็นในการพัฒนาตนเอง ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท เพื่อวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาทักษะ และสมรรถนะของตนเองด้วยรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) : PLC

4. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์

5. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามความถนัดและความรู้ความสามารถ

6. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับพัฒนาบุคลากร

7. ส่งเสริมการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสังกัด

ผลการดำเนินงาน

1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย สามารถนำผลที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียน การสอนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมโดยใช้กระบวนการ ชุมชนแห่ง การเรียนรู้(Professional Learning Community) : PLC

2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับ รางวัลดีเด่นตามโครงการ/กิจกรรม ที่หน่วยงานภาครัฐและเอกชนกำหนดในทุกกระดับ ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษา ระดับจังหวัด และระดับชาติ

3) โรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา จัดกิจกรรมเพื่อมอบ รางวัล เกียรติบัตร ให้แก่ สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร พนักงานราชการ ลูกจ้าง ทุกตำแหน่งทุก ระดับ ที่มีผลงานดีเด่นและได้รับรางวัล ตามวาระที่เหมาะสมเพื่อเป็นการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ให้แก่ผู้ได้รับรางวัลทุกประเภท

4) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้เลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 11 คน

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 4 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

1. จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดตั้งกองทุนออมทรัพย์ครูโรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา การมอบ เกียรติบัตร/วุฒิบัตร หรือช่อดอกไม้แสดงความยินดี การจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร การมอบของเยี่ยมไข้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง

3. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนด

4. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

5. จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

6. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการ ต่าง ๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ผลการดำเนินงาน

1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร

2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา ปฏิบัติหน้าที่ตามมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล

3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา มีความพึงพอใจในการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่าง ๆ

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 5 การเข้าถึงข้อมูล

1. มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาโดยครบถ้วนอย่างเป็นระบบระเบียบ สามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว

2. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วนทุกกระบวนการที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม

ผลการดำเนินงาน

1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

2) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วนทุกกระบวนการที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม

ความก้าวหน้าการดำเนินโครงการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

ในรอบ 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566

โรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ	กิจกรรม	ผล/ความก้าวหน้า			งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้แล้ว	หมายเหตุ
			ดำเนินการ แล้ว	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ยังไม่ ดำเนินการแล้ว			
1	พัฒนาศักยภาพครู และบุคลากร ทางการศึกษา	การอบรมเชิงปฏิบัติการการ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC “ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ” การ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาเพื่อสมรรถนะผู้เรียนใน ศตวรรษที่ 21 และการออกแบบการ จัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพหุปัญญา	✓			350,000 บาท	350,000 บาท	
2	พัฒนาสำนักงาน กลุ่มบริหารงาน บุคคล	พัฒนาสำนักงานกลุ่มบริหารงาน บุคคล		✓		55,240 บาท	13,350 บาท	
รวม						405,240 บาท	363,350 บาท	

โครงการที่ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้ว

จำนวน 1 โครงการ

คิดเป็นร้อยละ 50

โครงการที่ยังดำเนินการ

จำนวน 1 โครงการ

คิดเป็นร้อยละ 50

การอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนรายงานผล
การดำเนินโครงการและการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC
“ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”
(Professional Learning Community)
ณ โรงเรียนเทศบาล ๑ (บึงกุ่ม) กรุงเทพมหานคร
วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖







