



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
ภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงครองสิริราชสมบัติครบ ๕๐ ปี
จังหวัดสกลนคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มบริหารงานบุคคล

โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงครองสิริราชสมบัติครบ ๕๐ ปี จังหวัดสกลนคร

โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงครองสิริราชสมบัติครบ ๕๐ ปี จังหวัดสกลนคร ได้ดำเนินการปฏิบัติงานตามกรอบอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารและพัฒนา บุคลากร ดังนี้

ผลการพัฒนาครูและบุคลากร

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้ กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็วและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. การบริหารงานบุคคลจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล
3. การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจะมีส่วนทำให้บุคลากร มีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
4. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระตือรือร้นพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น โดยมีนในระเบียบ วินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ
5. การบริหารงานบุคคลเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ
6. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตส นึกในการปฏิบัติภารกิจที่มีความรับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จตามการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
7. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพที่ได้รับ การยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนนาสักวิทยา ได้แบ่งโครงสร้างหลัก ออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ งานบุคลากรและงานพัฒนาบุคลากรโดยมีรายละเอียดงาน ดังต่อไปนี้

งานบุคลากร

- งานบุคลากร
- งานวินัยและรักษาวินัย
- งานสรรหา บรรจุแต่งตั้งและงานวางแผนอัตราฯ กำลัง
- งานบำเหน็จ ความชอบและเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- งานการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

งานพัฒนาบุคลากร

- งานพัฒนาบุคลากร
- งานสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร
- งานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงครองสิริราชสมบัติครบ ๕๐ ปี จังหวัดสกลนคร

ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ โดยจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จัดอบรม ประชุม สัมมนาศึกษาดูงานอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง จัดสรรงบประมาณเพื่อให้ครูและบุคลากร พัฒนาค้นคว้าตาม ID-PLAN แผนพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) การสร้าง สื่อ-นวัตกรรมโดยใช้ กระบวนการวิจัยประกอบการเรียนการสอน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อ

การ จัดทำผลงานทางวิชาการ และเข้าร่วมประกวดผลงาน รางวัลดีเด่นด้านต่าง ๆ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนได้ และให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้และสามารถสานต่อภาระงาน ให้บรรลุ วิสัยทัศน์ของโรงเรียน แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครู ภาควิชาละ 1 ครั้ง เพื่อตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน จากรายงานการผลปฏิบัติงานของครู รายบุคคล เพื่อพิจารณาความดีความชอบ ให้รางวัล ยกย่องชมเชย สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาตนเองและ บุคลากรในภาพรวมส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

ผลการพัฒนา ผลการประเมินด้านการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ อยู่ในระดับ ดีผลการ ประเมินเป็นตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยทางโรงเรียนได้มีวิธีและกระบวนการในการพัฒนา คือ จัดสรร งบประมาณที่ เพียงพอในการสนับสนุนและส่งเสริมให้คณะครูได้มีโอกาสในการพัฒนา ตนเอง ในการอบรม ศึกษา ดูงาน ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก โดยได้จัดทำ โครงการพัฒนา ศักยภาพครูในการจัดการเรียนการสอน เทียบเคียง มาตรฐานสากล สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทุกคน ได้รับการพัฒนาศักยภาพในอบรมออนไลน์ตาม สถานการณ์ โควิด 19 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนออนไลน์ เป็นต้น โรงเรียนให้การส่งเสริม และสนับสนุนให้ คุณครูได้มีความ เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีการก าหนดการประชุม เพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูทุกกลุ่มสาระการ เรียนรู้ นอกจากนี้ จากผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของครู พบว่าครูทุกคนมีผลประเมินใน ระดับ

ดีเด่น แสดงให้เห็น ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลใน การดำเนินงานด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลถึงครูและนำไปสู่คุณภาพผู้เรียน

ผลการจัดกิจกรรมตามโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
ผลการจัดกิจกรรมตามโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการดำเนินการทั้งหมด 7 กิจกรรม ได้แก่

1. กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมพัฒนาตนเองและศึกษาดูงาน
2. กิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรส่งผลงานดีเด่นร่วมประกวดแข่งขัน/รับรางวัลเชิดชูเกียรติ
3. กิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรได้รับการศึกษาต่อ/ ปรับวุฒิ/ เลื่อนวิทยฐานะ /เลื่อน ตำแหน่ง (คุณสมบัติตามเกณฑ์)
4. กิจกรรมอบรมพัฒนาและศึกษาดูงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. กิจกรรมประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. กิจกรรมเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (คุณสมบัติตามเกณฑ์)
7. ข้อตกลงพัฒนางาน PA ประจำปี

โครงการ/งาน ปีงบประมาณ 2566

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ
ทรงครองสิริราชสมบัติครบ ๕๐ ปี จังหวัดสกลนคร สังกัด สพม.สกลนคร

ชื่อโครงการ	พัฒนาบุคลากร
สนองนโยบาย สพฐ.	นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
สนองมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ
สนองกลยุทธ์โรงเรียน	กลยุทธ์หลัก ข้อ 2 ด้านพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
ผู้รับผิดชอบ	นางศิริรัตน์ ขาวระ และคณะ
ลักษณะของโครงการ	() ใหม่ (✓) ต่อเนื่อง
งบประมาณ	25,000 บาท

1. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ระบบการบริหารงานภายในโรงเรียน เป็นกลไกที่สำคัญที่จะส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดองค์กร การจัดโครงสร้างการบริหารงาน การกำหนดภารกิจ การพัฒนาบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจ การจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาประจำปี แผนปฏิบัติการ ข้อมูลสารสนเทศ และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับปรุงระบบงานบริหารบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สภาพแวดล้อม ตลอดจนศักยภาพของบุคลากรจึงได้จัดทำโครงการพัฒนางานบริหารบุคคลขึ้น

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อพัฒนาระบบการบริหารบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.2 เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมความเป็นสุภาพบุรุษ สุภาพสตรี มีวินัย มีคุณธรรมจริยธรรมและภาวะผู้นำ

3. เป้าหมาย

- 3.1 ผลลัพธ์ (Outcomes) การปฏิบัติงานบริหารบุคคลมีประสิทธิภาพ โปร่งใส สะดวก รวดเร็ว ตรวจสอบได้
- 3.2 ผลผลิต (Outputs) ครูและบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ มีขวัญกำลังใจที่ดี มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม

4. วิธีดำเนินการ

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
1	กิจกรรมที่ 1. ขั้นการวางแผน ขั้นตอนการดำเนินงาน <u>ขั้นเตรียมการ (P)</u> 1.เสนอโครงการ 2.แต่งตั้งกรรมการดำเนินการ <u>ขั้นดำเนินการ (D)</u> 3.จัดทำกำหนดการ 3.1 จัดทำกำหนดการ 3.2 ปฏิบัติตามขั้นตอนกำหนดการ <u>ขั้นตรวจสอบและประเมินผล (C)</u> 4. ความพึงพอใจ <u>ขั้นทบทวนปรับปรุง (A)</u> 5. สรุปและรายงานผลการดำเนินโครงการ	ต.ค. 65 ต.ค. 65 ต.ค. 65 ต.ค. 65	นางศิริรัตน์ และคณะ

5. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

- ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567
- โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติฯ สกลนคร

6. งบประมาณ

6.1 งบประมาณจำนวน 25,000 บาท (สองหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

ที่	กิจกรรม	งบประมาณ			ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
		ตอบ แทน	ใช้สอย	วัสดุ		
1	ประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร			-	1 ต.ค. 65– 30 ก.ย. 66	ฝ่ายบริหารโรงเรียน
2	ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ, สภา กาแฟ, เกษียณอายุราชการ				1 ต.ค. 65– 30 ก.ย. 66	นางศิริรัตน์ และคณะ

3	ส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์			-	1 ต.ค. 65– 30 ก.ย. 66	นางศิริรัตน์ และคณะ
4	บริหารงานบุคคล - จัดทำเอกสารเผยแพร่ข้อมูล ระเบียบ แนวปฏิบัติต่าง ๆ			-	1 ต.ค. 65– 30 ก.ย. 66	นางศิริรัตน์ และคณะ
5	จัดทำแผนงานบริหารบุคคล, คู่มือการบริหารงานบุคคล			-	พ.ค-มิ.ย.66	นางศิริรัตน์ และคณะ
6	ปรับปรุงโครงสร้างการ บริหารงาน - จัดซื้อวัสดุ-ครุภัณฑ์ สำนักงาน			-	1 ต.ค. 65– 30 ก.ย. 66	นางศิริรัตน์ และคณะ
7	ดำเนินการประเมินผลงานการ บริหารบุคคล			-	1 ต.ค. 65– 30 ก.ย. 66	นางศิริรัตน์ และคณะ
8	พัฒนาบุคลากร ประชุม อบรม ศึกษาดูงานและอื่น ๆ			25,000	1 ต.ค. 65– 30 ก.ย. 66	นางศิริรัตน์ และคณะ
	รวม			25,000		

7. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

ปัจจัยความเสี่ยง

บุคลากรเปลี่ยนงาน ลาออก

แนวทางการบริหารความเสี่ยง

1. พัฒนาบุคลากรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
2. พัฒนาบุคลากรให้ครบองค์ประกอบ

8. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
ผลลัพธ์ (Outcomes) - ครูและบุคลากร ร้อยละ 80 มีความพึงพอใจ ต่อความมี ประสิทธิภาพ ความโปร่งใส ความสะดวก รวดเร็ว ของการ ปฏิบัติงานบริหารบุคคล	- สํารวจข้อมูลความพึง พอใจ	- แบบสอบถาม
ผลผลิต (Outputs) - ครูและบุคลากร ร้อยละ 80 มีความพึงพอใจต่อการ บริหารงานบริหารบุคคล	- สํารวจข้อมูลความ พึงพอใจ	- แบบสอบถาม

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 งานบริหารบุคคลมีระบบ ระเบียบ มีความสะดวก รวดเร็วในการให้บริการ และสนับสนุนการจัด
การเรียนการสอน

9.2 ครูและบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์
ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

9.3 ครูและบุคลากรได้รับการยกย่อง ชมเชยประกาศเกียรติคุณและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานได้

10. ผู้รับผิดชอบโครงการ

นางศิริรัตน์ ขาวระและคณะ

ลงชื่อ

ผู้เสนอโครงการ

(นางศิริรัตน์ ขาวระ)

ครู ชำนาญการพิเศษ

ลงชื่อ

ผู้ตรวจสอบโครงการ

(นางยุววรรณ สาขา)

รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ



ผู้เห็นชอบโครงการ

(นายพิชิต อุดมมา)

รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงบประมาณและแผนงาน

ลงชื่อ



ผู้อนุมัติโครงการ

(นายศรีทัศน์ วิธสวา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ
ทรงครองสิริราชสมบัติครบ ๕๐ ปี จังหวัดสกลนคร



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงครองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี
จังหวัดสกลนคร

โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงครองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี จังหวัดสกลนคร มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ บุคคลสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานตามภารกิจสำเร็จ ตามภารกิจ ดังกล่าว คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในปัจจัย การบริหารจากเหตุผล ดังกล่าวโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงครองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี จังหวัดสกลนคร จึง ประกาศนโยบายการ บริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. จัดระบบบริหารงานบุคคลให้เกิดความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นธรรม โดยไม่เลือก ปฏิบัติอย่างไม่ เป็นธรรม คำนึงถึงระบบคุณธรรม โดย

1.1 การรับบุคคลเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรมและ ประโยชน์ของทางราชการ

1.2 การบริหารงานบุคคล ต้องคำนึงผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพขององค์กร ลักษณะงาน โดย ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม มีความเป็นกลางทางการเมือง

1.3 พิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และ ความประพฤติ

1.4 การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ ตลอดจน ป้องกัน การกระทำผิดวินัยและเสริมสร้างพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ การศึกษาให้เป็นผู้มีวินัย

2. เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติ ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3. ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาและกำกับดูแลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติราชการ ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

4. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาข้าราชการครูให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ความเป็น ข้าราชการที่ดี โดยมุ่งเน้นการประพฤติปฏิบัติและเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องต่อไปนี้

- 4.1 การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- 4.2 ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
- 4.3 การปฏิบัติหน้าที่หรือความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- 4.4 การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- 4.5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน



ประกาศโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงครองสิริราชสมบัติ
ครบ 50 ปี จังหวัดสกลนคร
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนอุดรธานีพิทยาคมจึง กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงครองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี จังหวัดสกลนคร ดังนี้

1. ด้านวางแผนกำลังคน กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน ในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจ ของสถานศึกษา แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 1 ปีเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษารองรับ ภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี(พ.ศ. 2561-2580)

1.2 จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2562 เพื่อใช้ในการสรรหาไปตรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการ จัดการเรียนการสอน

1.3 จัดทำแผนการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และ วิธีที่ ก.ค.ศ. (ตาม ว.21) เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียน

2. ด้านการสรรหา กลุ่มบริหารงานบุคคลดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่ กำหนด และเลือกสรร คนดีคนเก่ง เพื่อ ปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา และแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แนวทางการปฏิบัติดังนี้

2.1 จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงาน ข้าราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นไม่ให้มีอัตราว่างและสามารถใช้ได้ใน สถานศึกษา

2.2 ดำเนินการสรรหาโดย วิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้ 1) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ของ สพฐ. หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ตำแหน่ง บุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) โดยทั้งนี้คำนึงถึงความ ต้องการขาดแคลนและมาตรฐานวิชาเอก ของ สถานศึกษาที่มีอัตราว่างอย่างแท้จริง

2) ประกาศรับย้าย/โอน ให้เป็นตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ก.ค.ศ. โดยดำเนินการ ตามปฏิทินที่ สพฐ. กำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

3) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว และประกาศรับสมัคร คัดเลือกบุคคล เพื่อสรร หา เป็นพนักงานราชการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์และ ประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัด และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อ สร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไป หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่าง มี ประสิทธิภาพ

4) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้ที่มีความสามารถและ หลากหลาย เพื่อให้ สามารถ เลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตาม ภารกิจของหน่วยงาน

3. ด้านการพัฒนา กลุ่มพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผนพัฒนา บุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการ ครูและ บุคลากร ทางการศึกษาเพื่อเป็น ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะ โดยใช้ เครื่องมือที่ หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงเรียน ปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการปฏิบัติดังนี้

3.1 ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และ ความต้องการในการ พัฒนาของบุคลากรในโรงเรียน

3.2 จัดหาข้อมูลการพัฒนาบุคลากร

3.3 นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

3.4 ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง

3.5 จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

4. ด้านการรักษาไว้ (Retention) กลุ่มบริหารงานบุคคล มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล จัดทำ เส้นทางความก้าวหน้าในสาย งาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรง ตำแหน่งทางการบริหาร การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของข้าราชการ และ ลูกจ้างประจำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มี ประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชย บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อโรงเรียน แนวทางการ ปฏิบัติดังนี้

4.1 ดำเนินการจัดทำ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง เผยแพร่ไว้ ทางเว็บไซต์ของโรงเรียน

4.2 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในสังกัดทราบ

ประกาศ ณ วันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2565



(นายศรีทัศน์ วีรสวา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ

ทรงครองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี