



**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568**

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนเมืองเชลียงให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนเมืองเชลียงจึงได้กำหนด นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปีเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับการกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ เพื่อใช้ในการสรรหาให้ตรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

๑.๓ จัดทำแผนการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

๒. การสรรหาและการย้าย

- การสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษาให้จัดทำตามขั้นตอน คือ

๒.๑ สถานศึกษาตรวจสอบข้อมูลอัตรากำลังครู ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น เพื่อจ้างลูกจ้างชั่วคราว

๒.๒ เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒.๓ เสนอขอความเห็นชอบจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยชี้แจงเหตุผลความจำเป็นพร้อมรายละเอียดที่เกี่ยวกับการขอจ้าง ระยะเวลาการจ้าง อัตราค่าจ้าง จำนวนอัตราที่ขอจ้าง และเงื่อนไขการจ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ใด พร้อมรายงานการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒.๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาหลักเกณฑ์ในการจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด

๒.๕ ให้สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน

๒.๖ การดำเนินการประกาศรับสมัคร หลักสูตรการสรรหา เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกการขึ้นบัญชี การจ้างและเงื่อนไขการจ้าง ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๐ มาใช้บังคับ โดยอนุโลม

๒.๗ ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

- การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากรให้ทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐานกำหนด

๓. การพัฒนา

จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในโรงเรียน

๓.๒ จัดหาข้อมูลการพัฒนาบุคลากร

๓.๓ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรพัฒนาตนเอง

๓.๔ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๔. งานสถิติ การลงเวลาปฏิบัติราชการ การลา การศึกษาต่อและการศึกษาดูงาน

๔.๑ จัดทำแบบฟอร์มการลงเวลาการปฏิบัติงาน การลา การลาศึกษาต่อ การขอไปศึกษาดูงานของครูและบุคลากร

๔.๒ สรุปรายงานการปฏิบัติงาน การลาในแต่ละวัน พร้อมทั้งติดตามให้เป็นไปตามระเบียบและจัดทำสารสนเทศอย่างเป็นระบบ

๔.๓ ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการทำเอกสารขออนุญาตศึกษาต่อ และการศึกษา
ดูงาน

๕. การประเมินผลงานและสร้างขวัญกำลังใจ

๕.๑ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการลูกจ้างประจำและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ ส.พ.ร. กำหนดพร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างประจำ และเรื่องค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามช่วงเวลา กฎหมายกำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๕.๒ พิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติเช่น การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การเลื่อนเงินเดือน เป็นต้น

๕.๓ เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๕.๔ การเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบได้

แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

งาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา/งบประมาณ				งบประมาณ รวม	ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
โครงการ พัฒนาและ ส่งเสริม บุคลากร	/	/	/	/	๒๕๐,๐๐๐	กลุ่มงาน บุคคล
โครงการ พัฒนา สำนักงาน		/		/	๔๕,๐๐๐	กลุ่มงาน บุคคล
โครงการ พัฒนางาน คณะกรรมการ สถานศึกษา			/	/	๓,๐๐๐	กลุ่มงาน บุคคล
โครงการจ้าง ครูและ บุคลากรเพื่อ เพิ่ม ประสิทธิภาพ การจัด การศึกษา	/	/	/	/	๒,๕๓๒,๕๒๐	กลุ่มงาน บุคคล