



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

โรงเรียนวิเชียรประชาสรรค์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การปฏิรูปสังคมไทยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหัวใจสำคัญ ที่จะทำให้ระบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่างๆของทุกๆหน่วยงานและทุกภาคส่วนสามารถขับเคลื่อน ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนวิเชียรประชาสรรค์ จึงได้วางแผนและจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความพร้อมรับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศของรัฐบาลและเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ อันจะเป็นเครื่องมือส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกๆด้านไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

งานบุคลากร

โรงเรียนวิเชียรประชาสรรค์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ความเป็นมา	1
นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	1
การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย	2
หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	5

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนวิเชียรประชาสรรค์

ความเป็นมา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ ผลักดันให้ภารกิจต่างๆของสถานศึกษา สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นจะต้องมีการ กำหนดกรอบ แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตาม เป้าหมายและ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อ สถานศึกษา โรงเรียนวิเชียรประชาสรรค์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของ สถานศึกษา โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและระบบการ ประเมินผล เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำ แนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ อย่างรอบด้านมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนวิเชียรประชาสรรค์

แบ่งเป็น ๕ ด้าน ได้แก่

ด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน

ด้านที่ ๒ การสรรหา

ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร

ด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านที่ ๕ การใช้ประโยชน์

การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย

การบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนวิเชียรประชาสรรค์

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน

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

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๒ การสรรหา

๑.กลุ่มงานบุคลากรดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่สถานศึกษามีความต้องการและ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงและอัตราตำแหน่งที่ว่างหรือขาดแคลน

๒. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม และโปร่งใส ดังนี้

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๒ หรือพื้นที่ใกล้เคียง

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการรับย้าย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

- ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
- ดำเนินการสรรหาบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่อื่นๆตามภารกิจในสถานศึกษา โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร

๑. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้า รับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์
๒. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้ สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆอย่างเหมาะสมตามความถนัดและความรู้ความสามารถ
๓. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับพัฒนาบุคลากร
๔. ส่งเสริมการขอยืมหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสังกัด

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

๑. จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการ จัด สวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่การจัดตั้งกองทุนออมทรัพย์ครูโรงเรียนวิเชียรประชาสรรค์ การมอบ เกียรติบัตร/วุฒิบัตร หรือช่อดอกไม้แสดงความยินดี การจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดี ภายในองค์กร การมอบของเยี่ยมไข้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
๒. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง
๓. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนด
๔. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
๕. จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

๖. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการ ต่างๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่างๆไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๕ การเข้าถึงข้อมูล

๑. มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาโดยครบถ้วนอย่างเป็นระบบระเบียบ สามารถเข้าถึง และใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว
๒. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วนทุกกระบวนการที่ ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกฝ่ายของสถานศึกษาให้อยู่ในระเบียบวินัยและจริยธรรมอันดีงาม 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 โรงเรียนวิเชียรประชาสรรค์

จัดระบบการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีโดยมี ขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

๑. บุคลากรประเมินตนเอง
๒. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับแต่งตั้ง ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. กรรมการสถานศึกษา ประเมินผลการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา
๔. ฝ่ายบุคลากร นำผลการประเมินในข้อ ๑-๓ ไปรวบรวม สรุป วิเคราะห์ และจัดทำรายงานผลการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีของสถานศึกษา

สรุปการไปอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
โรงเรียนวิเชียรประชาสรรค์

ที่	ชื่อ-สกุล	วัน เดือน ปี	เรื่อง	หมายเหตุ
๑	นายวิชัย เกอแผละ นางอรัญญา โชติวัฒน์ นางสาวณฐยา ทองห่อ นางสาวชนชินี ฤทธิลำเจียก	๑๒-๑๓ มีนาคม ๒๕๖๗	การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติฯ
๒	นางสาวกรรณก เกธิกุล นางสาวอาชีวะฮ์ฮานี ตรีพันธ์ นายวิษุทธิ์ ทิพย์รัตน์	๒๒-๒๓ มีนาคม ๒๕๖๗	พัฒนาศักยภาพครูแนะแนว โรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ เรื่อง สุขภาพจิตผู้เรียน รู้ไว้ก่อน ป้องกันได้	มหาวิทยาลัย รามคำแหง-
๓	นางสาวอัญญจุฑา ผกากรอง	๑๖-๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗	พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งใหม่	โรงแรมทวินโลตัส
๔	นางสาวรวมพร สีเผือก นางสาวณฐยา ทองห่อ นางสาวอาชีวะฮ์ฮานี ตรีพันธ์	๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗	การเสริมสร้างสมรรถนะการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน/ บัญชีและพัสดุในสถานศึกษา	โรงเรียนเตรียม อุดมศึกษา นครศรีฯ
๕	นางอรัญญา โชติวัฒน์ นางสาวอาชีวะฮ์ฮานี ตรีพันธ์ นายวิษุทธิ์ ทิพย์รัตน์	๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗	อบรมเชิงปฏิบัติการยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และ พัฒนาความฉลาดรู้ของนักเรียน แนว PISA	โรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬาภรณ์ฯ
๖	นายสุเทพ เนียมแดง	๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๗	อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครู แกนนำผู้รับผิดชอบโครงการ โรงเรียนคุณธรรม สพฐ.	สำนักเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
๗	นายวิชัย เกอแผละ นางสาวอาชีวะฮ์ฮานี ตรีพันธ์	๒๐-๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗	การแข่งขันจรวดขวดน้ำวอเตอร์ รอกเก็ตแคมป์เปียนชิพ	โรงเรียนโมคลาน ประชาสรรค์
๘	นายวิชัย เกอแผละ	๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗	โรงเรียนสุจริต	โรงเรียนเตรียม อุดมศึกษา นครศรีฯ

ปัญหา/อุปสรรค

บุคลากรมีจำนวนน้อยต้องรับภาระงานมากไม่ตรงตามสายงาน

ข้อเสนอแนะ

ควรจัดอัตรากำลังให้ตรงกับสายงาน ครูต้องเพียงพอ งานจะได้มีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมาย