



ประกาศโรงเรียนบ้านถ้ำโกบ
เรื่อง นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านถ้ำโกบ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โรงเรียนบ้านถ้ำโกบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ บุคคลสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานตามภารกิจสำเร็จตามภารกิจ ดังกล่าว คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในปัจจัยการบริหารจากเหตุผล ดังกล่าว โรงเรียนบ้านถ้ำโกบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

1. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ
2. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
3. การรับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติดป้าย ประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน
4. การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากร ทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
5. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
6. การพัฒนาครูและบุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท
7. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา

9. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

10. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

11. การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบได้ จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2566

ลงชื่อ



(นางพรสุข กลีบสงฆ์ พัทลุง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลำโพง

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนบ้านถ้ำโกบ ประจำปีงบประมาณ 2566

การจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนบ้านถ้ำโกบ โดยการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 1.1 จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับการกิจ อำนาจหน้าที่ของ สถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ 1.2 กำหนดโครงสร้างการบริหารส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการภายใน กำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในการบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไป ตามเกณฑ์และเงื่อนไขของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	1. การวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้ เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจ ของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้ง แผนการปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561- 2580)	ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนบ้านถ้ำโกบ มี การวางแผน อัตรากำลัง ทำให้มีจำนวน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพอดีเกณฑ์
2. ด้านการสรรหาบุคคลากร สรรหาบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ดำเนินการ ประกาศรับสมัครอย่าง โปร่งใส ทัวถึง ตามช่องทาง ประชาสัมพันธ์ทุกช่องทาง เช่น เว็บไซต์ โรงเรียน ไลน์เฟสบุ๊ค เป็นต้น	1. กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการ สรรหาบุคคลตามลักษณะที่ สถานศึกษาต้องการ และสอดคล้องกับ หลักเกณฑ์การสรรหบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ.กำหนดให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังที่ว่างหรือขาดแคลน	โรงเรียนบ้านถ้ำโกบ รับ ย้าย ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 1 อัตรา ประจำปีงบประมาณ 2565 1. นางวิไลวรรณ สุวรรณ บำรุง

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ
	2. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลายเป็นธรรม โปร่งใส 3. ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูโดย การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่	รับบรรจุแต่งตั้ง ตำแหน่งครูผู้ช่วย 2 อัตรา 1.นางสาวนิภา รักคล้าย 2. นายอิทธิพัทธ์ อินทมูลิก
ด้านที่ 2 การพัฒนาบุคลากร 2.1 ครูที่เข้ารับการพัฒนาทางวิชาการมากกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี พบว่า ในปี พ.ศ. 2565 ร้อยละ ของครูที่เข้า รับการอบรม และพัฒนาทางวิชาการมี ค่าเท่ากับ 85.19 แสดงให้เห็นว่าครูใน โรงเรียนมีการพัฒนา ตนเองอย่าง สม่าเสมอ 2.2 ครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในระดับดี พบว่า ในปี พ.ศ. 2565 ร้อยละของครูที่มีความรู้และ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร (ITC) ใน ระดับ ดี มีค่าร้อยละ 70 ขึ้นไป ตามเป้าหมายที่วางไว้แสดง ให้เห็นว่าจะสามารถพัฒนาครูให้มี ความรู้และทักษะภาษาอังกฤษ และ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร (ITC) ในระดับดี ได้ เทียบเท่ากับเป้าที่วางไว้	1. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2. กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) 3. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ อย่างเหมาะสม ตามความถนัดและความรู้ความสามารถ 4. ส่งเสริมการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครู	โรงเรียนบ้านถ้ำโกบจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการสอน Active learning ให้แก่ครูทุกท่านส่งผลให้ครูเข้ารับการพัฒนาทางวิชาการมากกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี พบว่า ในปี พ.ศ. 2565 ร้อยละ ของครูที่เข้ารับการอบรม และพัฒนา ทางวิชาการมีค่าเท่ากับ 85.19 แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนมีการพัฒนา ตนเองอย่างสม่าเสมอ

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ
ด้านที่ 3 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ บุคลากรโรงเรียนได้มีการสร้างขวัญ และ กำลังใจแก่บุคลากรและครอบครัวในโอกาสต่างๆ เช่น เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับวิทยฐานะสูงขึ้น วันเกิด เจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ ฌาปนกิจ ประโยชน์ดังกล่าวได้มีการออกแบบให้ เหมาะสมตามความต้องการของ ผู้ปฏิบัติงานที่หลากหลาย และเหมาะสม กับความแตกต่างของกลุ่มและประเภท ของ ผู้ปฏิบัติงาน โดยโรงเรียน ถือว่าบุคลากรทุกคนเปรียบเสมือน สมาชิกของครอบครัว ทุกคนต้องปฏิบัติ หน้าที่ตามนโยบายให้เหมาะสมกับ ตำแหน่ง และได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน	1. จัดทำโครงการกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา เช่น การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ การให้รางวัล หรือเกียรติบัตร 2.สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่น และมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นที่เหมาะสม 3.เสนอผลงานที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ 4.ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติราชการ - ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ ในตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาและฝึกอบรมดำเนินการตาม ความต้องการและความเหมาะสมของ แต่ละตำแหน่ง โดยแบ่งเป็น 4.1 การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้พื้นฐาน - ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ 4.2 การพัฒนาบุคลากรตาม สมรรถนะ - พัฒนาตามสมรรถนะกลุ่มงานและตำแหน่งงาน	- ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนาบุคคล - ประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สถานศึกษากำหนด - จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน - การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม บุคลากรทางการศึกษา	- มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ 2565 – 2566 มีการปรับปรุงพัฒนา บรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสถานศึกษา

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ
5.การเข้าถึงข้อมูล 5.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในตำแหน่งต่างๆจะยึดถือความรู้ความสามารถเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ กำหนด 5.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ กำหนด 5.3 การเสริมสร้างคุณธรรม และ ความ โปร่งใส ในการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถตรวจ สอบได้ จึง ประกาศให้ ทราบโดยทั่วกัน	1. มีการจัดเก็บข้อมูลของข้าราชการ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่าง ครบถ้วน เป็นระเบียบ สามารถเข้าถึง ได้ 2. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากร อย่างครบถ้วนทุกกระบวนการที่ทาง ราชการ กำหนดเพื่อให้เกิดการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความ โปร่งใส และเป็นธรรม	- ข้อมูลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาทุกคนจัดเก็บอย่างเป็นระบบ - มีการจัดทำเวรของโรงเรียนเพื่อ ใช้ในการเผยแพร่ข่าวสารประชาสัมพันธ์การ ดำเนินการ กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน