



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗



ประกาศโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จึงกำหนดนโยบาย บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง ดังนี้

๑. **ด้านวางแผนกำลังคน** กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษาให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษา แนวทางการ ปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปีเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษารองรับ ภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการสรรหาให้ตรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

๑.๓ จัดทำแผนการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตาม หลักเกณฑ์และวิธีที่ ก.ค.ศ. (ตาม ว.๒๑) และคู่มือหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู วPA (ว๙/๒๕๖๔) เพื่อสิทธิประโยชน์และ ความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง

๒. **ด้านการสรรหา** กลุ่มบริหารงานบุคคลดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดและ เลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อ ปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา และแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราวพนักงาน ข้าราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นไม่ให้อัตราว่างและสามารถใช้ได้ใน สถานศึกษา

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดย วิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ สพฐ. หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตำแหน่งครูและบุคลากรและทางการศึกษา โดยทั้งนี้คำนึงถึงความ ต้องการขาดแคลนและมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษาที่มีอัตราว่างอย่างแท้จริง

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

๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว และประกาศรับสมัคร คัดเลือกบุคคลเพื่อสรรหาเป็นพนักงานราชการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์และ ประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัดและ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไปหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้ที่มีความสามารถและหลากหลายเพื่อให้สามารถ เลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตาม ภารกิจของหน่วยงาน

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร กลุ่มพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงเรียน ปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความ ต้องการในการ พัฒนาของบุคลากรในโรงเรียน

๓.๒ จัดหาข้อมูลการพัฒนาบุคลากร

๓.๓ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๔ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๔. ด้านการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

๔.๑ จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการ จัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ การมอบเกียรติบัตร/วุฒิบัตร หรือช่อดอกไม้แสดงความยินดี การจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดี ภายในองค์กร การมอบของเยี่ยมไข้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

๔.๒ ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง

๔.๓ จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย การปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบที่ทางราชการกำหนด

๔.๔ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๔.๕ จัดระบบและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

๔.๖ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการ ต่างๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่างๆไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ กลุ่มบริหารงานบุคคล มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ผ่านการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และลูกจ้างประจำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพและยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อโรงเรียน แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ดำเนินการจัดทำและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ของโรงเรียน

๕.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในโรงเรียนทราบ ทั้งนี้ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นายจันทน์ นวลขาว)

ผู้อำนวยการโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง

ปฏิทินการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง ปีการศึกษา ๒๕๖๗
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑

ปฏิทิน	กิจกรรมที่ปฏิบัติ
พฤษภาคม ๒๕๖๗	- ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเดือนพฤษภาคม (สัปดาห์สุดท้ายของเดือน) - บุคลากรทุกคนจัดทำ ID PLAN - ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการการบริหารงานโรงเรียนนิคมสร้างตนเองประจำปี - เปิดภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๗ - ๓๑ พฤษภาคม จัดทำรายงานวันลาประจำเดือนพฤษภาคม - บันทึกข้อความเบิกเงินเดือนครูอัตราจ้างประจำเดือนพฤษภาคม - แต่งตั้งคำสั่งหน้าที่ครูเวรประจำวันดูแลนักเรียนประจำเดือนพฤษภาคม
มิถุนายน ๒๕๖๗	- การจัดทำข้อมูลสภาพอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา - การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสพฐ. - ตอบรับการเข้าร่วมกิจกรรมการบันทึกเทปถวายพระพรในหลวง ร.๑๐ - ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเดือนมิถุนายน (สัปดาห์สุดท้ายของเดือน) - ๓๐ มิถุนายน จัดทำรายงานวันลาประจำเดือนมิถุนายน - บันทึกข้อความเบิกเงินเดือนครูอัตราจ้างประจำเดือนมิถุนายน - แต่งตั้งคำสั่งหน้าที่ครูเวรประจำวันดูแลนักเรียนประจำเดือนมิถุนายน
กรกฎาคม ๒๕๖๗	- การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ครั้งที่ ๒ - ประชาสัมพันธ์การคัดเลือก ส่งรางวัลของครู - ตอบรับการเข้าร่วมกิจกรรมการบันทึกเทปถวายพระพรวันแม่พระพันปีหลวง - ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเดือนกรกฎาคม (สัปดาห์สุดท้ายของเดือน) - ๓๑ กรกฎาคม จัดทำรายงานวันลาประจำเดือนกรกฎาคม - บันทึกข้อความเบิกเงินเดือนครูอัตราจ้างประจำเดือนกรกฎาคม - แต่งตั้งคำสั่งหน้าที่ครูเวรประจำวันดูแลนักเรียนประจำเดือนกรกฎาคม
สิงหาคม ๒๕๖๗	- การต่อใบประกอบวิชาชีพครู(สัปดาห์แรกของเดือน) - ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเดือนสิงหาคม(สัปดาห์สุดท้ายของเดือน) - ๓๑ สิงหาคม จัดทำรายงานวันลาประจำเดือนสิงหาคม - บันทึกข้อความเบิกเงินเดือนครูอัตราจ้างประจำเดือนสิงหาคม - แต่งตั้งคำสั่งหน้าที่ครูเวรประจำวันดูแลนักเรียนประจำเดือนสิงหาคม

ปฏิทิน	กิจกรรมที่ปฏิบัติ
กันยายน ๒๕๖๗	- ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง(PA) - การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู - ประชุมรับย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูฯ ครั้งที่ ๒ - จัดกิจกรรมเกษียณอายุราชการ(๓๐ กันยายน) - ประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา - การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๒ - ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเดือนกันยายน (สัปดาห์สุดท้ายของเดือน) - ๓๐กันยายน จัดทำรายงานวันลาประจำเดือนกันยายน (สรุปวันลาเสนอผู้อำนวยการ) - บันทึกข้อความเบิกเงินเดือนครูอัตราจ้างประจำเดือนกันยายน - แต่งตั้งคำสั่งหน้าที่ครูเวรประจำวันดูแลนักเรียนประจำเดือนกันยายน
ตุลาคม ๒๕๖๗	- ครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปการอบรมและพัฒนาตนเองส่งฝ่ายบุคลากร - จัดเก็บ PA๓ ลงในระบบ DPA - ประเมินการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา - การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๒ - การรายงานวันลาประจำปีงบประมาณ ส่งเขตพื้นที่ - ประชาสัมพันธ์ หลักสูตรการอบรมช่วงปิดภาคเรียน - ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเดือนตุลาคม (สัปดาห์ก่อนวันปิดภาคเรียน) - จัดทำรายงานวันลาประจำเดือนตุลาคม - บันทึกข้อความเบิกเงินเดือนครูอัตราจ้างประจำเดือนตุลาคม - แต่งตั้งคำสั่งหน้าที่ครูเวรประจำวันดูแลนักเรียนประจำเดือนตุลาคม
พฤศจิกายน	- แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๒ - ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(สัปดาห์แรกของเดือน) - การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญเหรียญจักรพรรดิมาลา - สำนักรายชื่อข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีอายุครบ ๖๐ปีบริบูรณ์ - จัดทำรายงานวันลาประจำเดือนพฤศจิกายน - บันทึกข้อความเบิกเงินเดือนครูอัตราจ้างประจำเดือนพฤศจิกายน - แต่งตั้งคำสั่งหน้าที่ครูเวรประจำวันดูแลนักเรียนประจำเดือนพฤศจิกายน

ปฏิทิน	กิจกรรมที่ปฏิบัติ
ธันวาคม	- สำรวจและปรับปรุงข้อมูลผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา และการต่อใบอนุญาต - ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเดือนธันวาคม (สัปดาห์สุดท้ายของเดือน) - จัดทำรายงานวันลาประจำเดือนธันวาคม - บันทึกข้อความเบิกเงินเดือนครูอัตราจ้างประจำเดือนธันวาคม - แต่งตั้งคำสั่งหน้าที่ครูเวรประจำวันดูแลนักเรียนประจำเดือนธันวาคม
มกราคม	- เข้าร่วมกิจกรรมวันครูประจำปี - การย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู - ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเดือนมกราคม (สัปดาห์สุดท้ายของเดือน) - จัดทำรายงานวันลาประจำเดือนมกราคม - บันทึกข้อความเบิกเงินเดือนครูอัตราจ้างประจำเดือนมกราคม - แต่งตั้งคำสั่งหน้าที่ครูเวรประจำวันดูแลนักเรียนประจำเดือนมกราคม
กุมภาพันธ์	- ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเดือนกุมภาพันธ์ (สัปดาห์สุดท้ายของเดือน) - จัดทำรายงานวันลาประจำเดือนกุมภาพันธ์ - บันทึกข้อความเบิกเงินเดือนครูอัตราจ้างประจำเดือนกุมภาพันธ์ - แต่งตั้งคำสั่งหน้าที่ครูเวรประจำวันดูแลนักเรียนประจำเดือนกุมภาพันธ์
มีนาคม	- ประชุมรับย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูฯ ครั้งที่ ๑ - แจ้งบัญชีรายชื่อข้าราชการที่มีตัวอยู่จริงไปยังสพ.สฎ เขต ๑ - การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ - ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเดือนมีนาคม (สัปดาห์สุดท้ายของเดือน) - จัดทำสรุปและรายงานวันลาประจำเดือนมีนาคม รายงานให้ผอ.ทราบ - บันทึกข้อความเบิกเงินเดือนครูอัตราจ้างประจำเดือนมีนาคม - แต่งตั้งคำสั่งหน้าที่ครูเวรประจำวันดูแลนักเรียนประจำเดือนมีนาคม
เมษายน	- ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเดือนเมษายน (สัปดาห์แรกของเดือนก่อนปิดภาคเรียน) - จัดทำสรุปและรายงานวันลาประจำเดือนเมษายน - บันทึกข้อความเบิกเงินเดือนครูอัตราจ้างประจำเดือนเมษายน

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑. โครงการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพบุคลากร ๑.๑ กิจกรรมศึกษาดูงานพัฒนาครู	๔๑,๖๕๐	ต.ค.-ก.ย. ๒๕๖๗	
๑.๒ อบรมพัฒนาบุคลากรและ ส่งเสริมวิทยฐานะข้าราชการครู	๓๖,๑๐๐	ต.ค.-ก.ย. ๒๕๖๗	
๑.๓ การประชุมสัมมนาบุคลากรนอกสถานที่	๑๔,๗๐๐	มี.ค. ๒๕๖๗	
๑.๔ กิจกรรมปรับ เปลี่ยนตำแหน่งบุคลากร	๓,๖๐๐	พ.ค.-ก.ย. ๒๕๖๗	
รวมเงินทั้งหมด	๙๖,๐๕๐		

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๒. โครงการส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณ วิชาชีพ ๒.๑ จัดหา(จัดจ้าง)บุคลากร	๑๕๐,๐๐๐	พ.ค.-ก.ย. ๒๕๖๗	
๒.๒ จัดระบบงานบุคลากร	๘,๐๐๐	พ.ค.-ก.ย. ๒๕๖๗	
รวมเงินทั้งหมด	๑๕๘,๐๐๐		

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๓. โครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ วิชาชีพ ๓.๑ กิจกรรมมุทิตาจิต “ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้เกษียณอายุราชการ”	๕๗,๕๐๐	ส.ค.-ก.ย. ๒๕๖๗	
๓.๒ กิจกรรมศึกษาแหล่งเรียนรู้พัฒนาบุคลากร	๔๗,๐๕๐	ต.ค.-ก.ย. ๒๕๖๗	
รวมเงินทั้งหมด	๑๐๔,๕๕๐		

ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง

ปรัชญาการศึกษา

“ ปณญา โลกสมิ ปชโชโต ” (ปัญญาเป็นแสงสว่างในโลก)

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา

อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมไทยมีวินัยและความรับผิดชอบ

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา

โรงเรียนสะอาด บรรยากาศน่าเรียนรู้ อยู่อย่างเป็นสุข

วิสัยทัศน์

โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และดำเนินชีวิตตามวิถีไทย ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีระบบบริหาร การจัดการที่ดี โดยมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. เพิ่มโอกาสให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพสู่ศตวรรษที่ 21
3. ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้ผู้เรียน เก่ง ดี มีสุข สู่มาตรฐานการศึกษา
4. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ
5. พัฒนาและส่งเสริมการใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น นวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. สร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาโดยทุกภาคส่วน
7. พัฒนาโรงเรียนนิคมสร้างตนเองสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล (โรงเรียนยอดเยี่ยม)

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีคุณสมบัติตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ความสำนึกความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียม ทัวถึง และมีคุณภาพ
3. สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานตำแหน่งและ มาตรฐานวิทยฐานะและมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง ใช้สื่อแหล่งเรียนรู้ นวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการและการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. องค์กร เครือข่าย มีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา

7. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการแข่งขันทักษะทางวิชาการ และ คำรับรองปฏิบัติราชการ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย

คำขวัญของสถานศึกษา “ วินัยดี คุณธรรมเด่น เน้นคุณภาพ ”

ปรัชญาการศึกษา “ ปัญญา โลกสมิ ปชฺโชโต ” (ปัญญาเป็นแสงสว่างในโลก)

กลยุทธ์ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง

กลยุทธ์ที่ 1

พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยสอดแทรกคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ดำเนินวิถีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทาง/มาตรการ

พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยสอดแทรกคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ดำเนินวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของครูผู้สอนมีแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่สอดแทรกค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ ความสำนึกในความเป็นไทยตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ดำเนินวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศไทย
2. ร้อยละของบุคลากรที่เป็นต้นแบบของค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
3. ร้อยละของผู้เรียนได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้ผล สามารถเป็นแบบอย่างได้
4. ร้อยละของครูผู้สอนที่มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด
5. ร้อยละของผู้เรียนมีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านผู้เรียนและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ ตามมาตรฐานที่กำหนด
6. ร้อยละของผู้เรียนมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 2

เสริมสร้างและขยายโอกาสทางการศึกษา เพิ่มอัตราการเข้าเรียนในทุกระดับทั้งเด็กปกติ เด็กพิการ ผู้ด้อยโอกาส ลดอัตราการออกกลางคันและพัฒนารูปแบบการให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่เยาวชนที่อยู่นอกระบบการศึกษา

แนวทาง/มาตรการ

เสริมสร้างและขยายโอกาสทางการศึกษา เพิ่มอัตราการเข้าเรียนในทุกระดับทั้งเด็กปกติ เด็กพิการ ผู้ด้อยโอกาส ลดอัตราการออกกลางคัน และพัฒนารูปแบบการให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แก่เยาวชนที่อยู่นอกระบบการศึกษา

ตัวชี้วัด

1. อัตราการเข้าเรียนของนักเรียน (ร้อยละ)
 - ปฐมวัยร้อยละ 100
 - ภาคบังคับ (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3) ร้อยละ 100
2. ร้อยละของเด็กด้อยโอกาสที่ได้รับการช่วยเหลือให้เรียนในการศึกษาภาคบังคับ
3. ร้อยละของเด็กพิการ ทุกประเภทที่ได้รับการช่วยเหลือให้เข้าเรียนในการศึกษาภาคบังคับ
4. ร้อยละอัตราการออกกลางคันของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานลดลง
5. ร้อยละของผู้เรียนที่ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ 3

ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาของชาติ พัฒนาผู้เรียน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวทาง/มาตรการ

ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาของชาติ พัฒนาผู้เรียน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวชี้วัด

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกระดับชั้นสูงขึ้น และ NT , O-NET ไม่เกินลำดับที่ 5 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1
2. ร้อยละของครูผู้สอนมีคุณวุฒิตามเกณฑ์มาตรฐานสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ร้อยละของครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งมั่น ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอนและเน้นครูมืออาชีพ
4. ร้อยละการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพในรูปแบบ TEPE Online และ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

กลยุทธ์ที่ 4

ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเต็มเวลา เต็มความสามารถ เร่งรัด พัฒนา โรงเรียนและบุคลากรให้มีความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการ

แนวทาง/มาตรการ

ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเต็มเวลา เต็มความสามารถ เร่งรัด พัฒนาโรงเรียนและบุคลากร ให้มีความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของบุคลากรมีข้อมูลสารสนเทศครบถ้วน
2. ร้อยละของบุคลากรจัดทำเอกสารหลักฐานตามภาระงานเป็นปัจจุบัน
3. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะการใช้ ICT เพื่อการบริหาร และจัดการเรียนการสอน
4. พัฒนาระบบ เพิ่มสื่อ ICT และนวัตกรรมทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5

พัฒนาการระบบการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง โดยยึดคำรับรองปฏิบัติราชการและมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

แนวทาง/มาตรการ

พัฒนาระบบการประกันคุณภาพของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองโดยยึดคำรับรองปฏิบัติราชการและมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ
2. ระดับคุณภาพของแต่ละตัวชี้วัดไม่ต่ำกว่าระดับ 3 (ระดับดี)
3. คำรับรองปฏิบัติราชการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 และคำรับรองเป็นอันดับ 1 – 5 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1
4. ร้อยละของมาตรฐานการศึกษาส่งผลให้ผ่านการประเมินภายนอก

กลยุทธ์ที่ 6

สร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพบนหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่บริการและองค์กรชุมชน
2. ชุมชนศรัทธามีการระดมทุนเพื่อพัฒนาการศึกษา และจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี
3. สร้างความสัมพันธ์กับองค์กร ชุมชน ท้องถิ่น เพิ่มศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 7

สร้างเสริมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรด้านทักษะทางวิชาการ โดยมุ่งความเป็นเลิศและมีศักยภาพในการแข่งขัน

ตัวชี้วัด

1. พัฒนาด้านศิลปหัตถกรรมนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ โดยพัฒนาขึ้นในอันดับ 1- 5 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 และการแข่งขันทักษะทางวิชาการอื่น ๆ
2. ต่อยอดจากโรงเรียนในฝันเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล (โรงเรียนยอดนิยม)
3. ต่อยอดจากโรงเรียนในฝันเป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานภายใน 5 ปี

การบริหารงานบุคคล

หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผล ดีที่สุด สั้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขมีความพอใจ ที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้นๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

แนวคิด

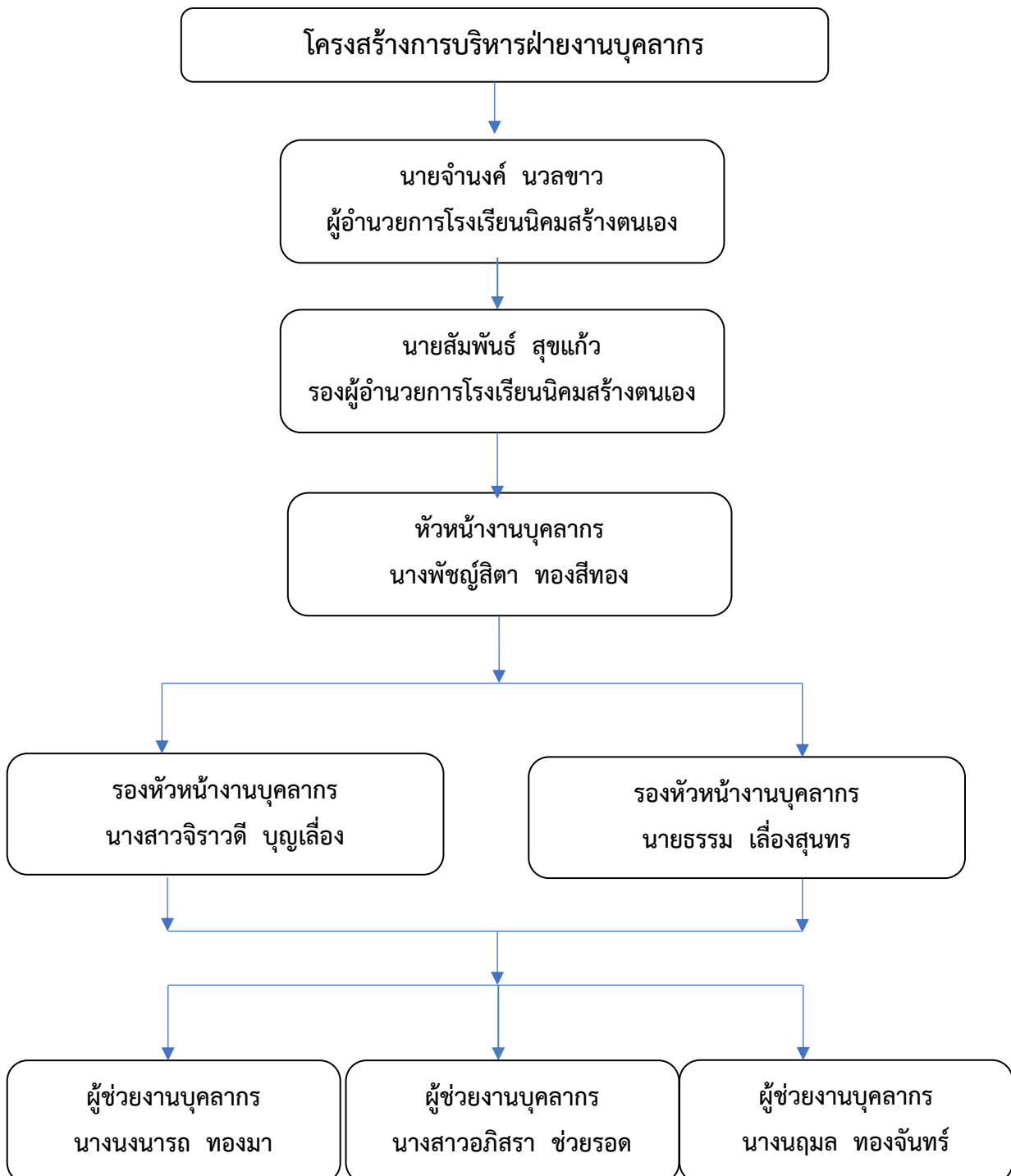
1. ปัจจัยทางการบริหารทั้งหลายคนถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด
2. การบริหารงานบุคคลจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล
3. การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจะมีส่วนทำให้บุคลากร มีขวัญ กำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระตือรือร้นพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น
5. การบริหารงานบุคคลเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ

ขอบข่ายงานบุคลากร

1. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามในหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
3. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของบุคลากรภายในโรงเรียนแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
4. ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะวิชาชีพครู
5. ประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนา โรงเรียน
6. ส่งเสริมให้คณะครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
7. ส่งเสริมให้คณะครูปฏิบัติตนในการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย (Goals) ปีการศึกษา 2563 – 2567

1. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามในหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
3. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของบุคลากรภายในโรงเรียนแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
4. ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะวิชาชีพครู
5. ประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนา โรงเรียน
6. ส่งเสริมให้คณะครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
7. ส่งเสริมให้คณะครูปฏิบัติตนในการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง



การบริหารงานบุคคล

งานบริหารงานบุคคล มีหน้าที่วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ประกอบด้วย

หัวหน้างานบุคคลในโรงเรียน นางพัชัญญ์สิตา ทองสีทอง

รองหัวหน้างานบุคคล นางสาวจิราวดี บุญเลื่อง ,นายธรรม เลื่องสุนทร

ผู้ช่วย นางนงนารถ ทองมา, นางสาวอภิสรรา ช่วยรอด,นางนฤมล ทองจันทร์

ขอบข่ายงาน / ผู้รับผิดชอบ

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	นางพัชัญญ์สิตา	ทองสีทอง
	นางสาวจิราวดี	บุญเลื่อง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง,งานประวัติ,ทะเบียน(กพ.7)นางพัชัญญ์สิตา	นางสาวจิราวดี	บุญเลื่อง
	นางสาวอภิสรรา	ช่วยรอด
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	นางพัชัญญ์สิตา	ทองสีทอง
	นางสาวจิราวดี	บุญเลื่อง
	นางนงนารถ	ทองมา
	นางสาวอภิสรรา	ช่วยรอด
4. วินัยและการรักษาวินัย	นางพัชัญญ์สิตา	ทองสีทอง
	นางสาวจิราวดี	บุญเลื่อง
	นางสาวอภิสรรา	ช่วยรอด
	นางนงนารถ	ทองมา
5. การออกจากราชการ	นางพัชัญญ์สิตา	ทองสีทอง
	นางสาวจิราวดี	บุญเลื่อง
6. การพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานวิชาชีพและใบประกอบวิชาชีพครู การประชุม/อบรม/สัมมนา	นางสาวอภิสรรา	ช่วยรอด
	นางพัชัญญ์สิตา	ทองสีทอง
	นางนงนารถ	ทองมา
	นางสาวจิราวดี	บุญเลื่อง
7. ส่งเสริมวิทยฐานะ ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ	นางสาวจิราวดี	บุญเลื่อง
	นางพัชัญญ์สิตา	ทองสีทอง
	นางสาวอภิสรรา	ช่วยรอด
	นางสาวนฤมล	ทองจันทร์

8. เครื่องราชอิสริยาภรณ์	นางสาวอภิสร	ช่วยรอด
	นางพัชณัฐิตา	ทองสีทอง
	นางนงนารถ	ทองมา
9. งานพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	นางพัชณัฐิตา	ทองสีทอง
	นางสาวจิราวดี	บุญเลื่อง
	นางวารุณี	สังข์ผล
	ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	
10. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น /การเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย/การย้ายข้าราชการครู	นางนงนารถ	ทองมา
	นางพัชณัฐิตา	ทองสีทอง