



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนบ้านเนินทอง

ที่ ๒๓/๒๕๖๖

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเนินทอง

เรื่องเดิม

ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) และกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐเผยแพร่ นโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส นั้น

ระเบียบ/กฎหมาย

-

ข้อเท็จจริง/การดำเนินการ

เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการดังกล่าวกลุ่มบริหารงานบุคคลจึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล โรงเรียนบ้านเนินทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ดังแนบมาพร้อมนี้

ข้อเสนอ

๑. จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

๒. เห็นควรเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์โรงเรียนบ้านเนินทอง

ลงชื่อ.....

(นางสาวพัลวีร์ นาคมุข)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนบ้านเนินทอง

ความเห็นของรองผู้บริหาร

..ทราบเห็นควรเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์โรงเรียนบ้านเนินทอง.....

ลงชื่อ.....

(นายวีระวัฒน์ เรืองรัตน์)

รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเนินทอง

ความเห็นของผู้บริหาร

..ทราบเห็นควรเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์โรงเรียนบ้านเนินทอง.....

ลงชื่อ.....

(นายธรรมทัศน์ เริกประดิษฐ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเนินทอง



การดำเนินงานตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล โรงเรียนบ้านเนินทอง

ประจำปี พ.ศ.2566

โรงเรียนบ้านเนินทอง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

**การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประกาศโรงเรียนบ้านเนินทอง
(ปี พ.ศ.๒๕๖๖)**

.....

โรงเรียนบ้านเนินทอง ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนบ้านเนินทอง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนบ้านเนินทอง ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (manpower planning)

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองรับการกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการสรรหาให้ตรงตำแหน่งและให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

๑.๓ จัดทำแผนการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีที่ ก.ค.ศ. กำหนดตาม (ว๒๑/๒๕๖๐, ว๙/๒๕๖๔) เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเนินทอง

ผลการดำเนินงาน

โรงเรียนบ้านเนินทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ได้ดำเนินการตามนโยบายด้านการวางแผนกำลังคน (manpower planning) ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ โรงเรียนบ้านเนินทอง ได้ตรวจสอบและจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อใช้ในการสรรหาให้ตรงตำแหน่งและให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน โดยแจ้งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑

๑.๒ โรงเรียนบ้านเนินทอง จัดทำแผนการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตามหลักเกณฑ์และวิธีที่ ก.ค.ศ. กำหนดตาม (ว๒๑/๒๕๖๐, ว๙/๒๕๖๔) เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเนินทอง

๑.๓ โรงเรียนบ้านเนินทอง รายงานข้อมูลบุคลากรต่อผู้บริหารและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ เป็นประจำทุกปี เพื่อใช้ประกอบการพิจารณางานบริหารทรัพยากรบุคคล

รายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านเนินทอง

ที่	ชื่อ – ชื่อสกุล	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ	วุฒิ	วิชา เอก
1.	นายธรรมทัศน์ เริกประดิษฐ์	ผอ. ชำนาญการพิเศษ	ศษ.ม.	บริหารการศึกษา
2.	นายวีระวัฒน์ เรืองจันทร์	ครูชำนาญการพิเศษ	ศษ.ม.	บริหารการศึกษา
3.	นางอารียาภ์ กองช่าง	ครูชำนาญการพิเศษ	กศ.บ.	ภูมิศาสตร์
4.	นางสาวพัสรี นาคมุข	ครูชำนาญการพิเศษ	บธ.บ. ศษ.ม.	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ บริหารการศึกษา
5.	นางสาววิลาวัลย์ บุญข้า	ครูชำนาญการพิเศษ	ค.บ. ศษ.ม.	วิทยาศาสตร์ทั่วไป บริหารการศึกษา
6.	นางสุรรรณา ชื่นด้วง	ครู ชำนาญการ	ค.บ.	คณิตศาสตร์
7.	นางสาวณัฏพร ช่วยบำรุง	ครูชำนาญการ	ศศ.บ. ศษ.ม.	ภาษาอังกฤษธุรกิจ บริหารการศึกษา
8.	นางสาวอัจฉริยา สุนทรพัฒน์	ครูชำนาญการ	ศศ.บ. ศษ.ม.	การศึกษาปฐมวัย นวัตกรรมการหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้
9.	นางสาวจุฑาพร ใจมีบุญ	ครูชำนาญการ	ศศ.บ.	ภาษาไทย
10.	นายสุชาวิชัย ยั่งยืน	ครู คศ.1	กษ.บ.	พลศึกษา
11.	นางสาวกัณดา สร้อยศรี	ครู คศ.1	ศษ.ม.	หลักสูตรและการสอน
12.	นางสาววนิดา สุขพล	ครู คศ.1	ค.บ.	ภาษาไทย
13.	นางสาวสุภาวดี อินทร์พรม	ครู คศ.1	ค.บ.	คณิตศาสตร์
14.	นางสาวสุจิตรา สายันธ์	ครูผู้ช่วย	ศษ.บ.	การศึกษาปฐมวัย
15.	นางสาวสาวิตรี ปิลวาสน์	ครูอัตราจ้าง	วท.บ.	เทคโนโลยีสารสนเทศ
16.	นางสาวอินทุอร จันทนะ	ครูอัตราจ้าง	ค.บ.	การศึกษาปฐมวัย
17.	นางสาวกมลชนก เขียวภักดิ์	ครูอัตราจ้าง	ศศ.บ.	ภาษาจีน
18.	นายธงชัย ธาระเพชร	ครูอัตราจ้าง	ศศ.บ.	ศิลปนาฏดุริยางค์
19.	นางสาวนภาพร นรภิบาล	พี่เลี้ยงเด็กพิการ	ปวส.	การตลาด
20.	นางสาวสรวงสุดา พรหมศรี	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ศศ.บ.	รัฐศาสตร์
21.	นายสมพงษ์ พูนนาค	นักการภารโรง	ป.6	-

๒. ด้านการสรรหาบุคคล (Recruitment)

กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนบ้านเนินทอง ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาและแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานข้าราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นไม่ให้อัตราว่าง และสามารถใช้ได้สถานศึกษา

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ สพฐ. หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)) โดยทั้งนี้ คำนึงถึงความต้องการขาดแคลนและมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษาที่มีอัตราว่างอย่างแท้จริง

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

๓) โรงเรียนบ้านเนินทอง มีประกาศรับสมัครดำเนินการสอบคัดเลือกครูอัตราจ้าง อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส โดยประกาศเมื่อโรงเรียนบ้านเนินทอง ดำเนินการรับสมัครคัดเลือกครูอัตราจ้าง จะแจ้งประกาศทางเว็บไซต์หลักของโรงเรียนบ้านเนินทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ทาง <http://neonthong.ac.th> และได้แจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด ผ่านระบบ AMSS เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้ที่มีความสามารถและหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

ผลการดำเนินงาน

โรงเรียนบ้านเนินทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ได้ดำเนินการตามนโยบายด้านการสรรหาบุคคล (Recruitment) ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ โรงเรียนบ้านเนินทอง กำหนดประชุมเพื่อกำหนดแผนการดำเนินการและวิธีในการสรรหาบุคคล

๒.๒ โรงเรียนบ้านเนินทอง มีประกาศรับสมัครดำเนินการสอบคัดเลือกครูอัตราจ้าง อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส โดยประกาศเมื่อโรงเรียนบ้านเนินทอง ดำเนินการรับสมัครคัดเลือกครูอัตราจ้าง จะแจ้งประกาศทางเว็บไซต์หลักของโรงเรียนบ้านเนินทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ทาง <http://neonthong.ac.th> และได้แจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด ผ่านระบบ AMSS เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

๒.๓ โรงเรียนบ้านเนินทอง ดำเนินการตามระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการการสรรหาบุคคล ตำแหน่ง ครูอัตราจ้าง อย่างเคร่งครัด สร้างความชัดเจนโปร่งใสยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ทำให้ไม่เกิดข้อร้องเรียนใด ๆ

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร (Development)

กลุ่มพัฒนาบุคลากร โรงเรียนบ้านเนินทอง ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงเรียนบ้านเนินทองการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในโรงเรียนบ้านเนินทอง

๓.๒ จัดหาข้อมูลการพัฒนาบุคคล

๓.๓ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๔ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

ผลการดำเนินงาน

โรงเรียนบ้านเนินทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ได้ดำเนินการตามนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร (Development) ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ โรงเรียนบ้านเนินทอง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในโรงเรียนบ้านเนินทอง ประจำปี ๒๕๖๖

๓.๒ โรงเรียนบ้านเนินทอง มีการฝึกอบรมบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยสนับสนุนให้มีการอบรมออนไลน์ตามภาระกิจงานของโรงเรียนคุณภาพของชุมชน และเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน

๓.๓ โรงเรียนบ้านเนินทอง นำระบบสารสนเทศด้านระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ การถ่ายโอนความรู้จากบุคลากรผู้เชี่ยวชาญอย่างมีแบบแผน เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๔ โรงเรียนบ้านเนินทอง มีการกำหนดหน้าที่ภาระงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความสามารถเพื่อให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงานที่มีความหลากหลายตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

๓.๕ โรงเรียนบ้านเนินทอง จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนางานในสถานศึกษาเป็นรูปแบบออนไลน์

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนบ้านเนินทอง มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของวิทยากรที่มีประสิทธิภาพและยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนบ้านเนินทอง

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ดำเนินการจัดทำและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ของโรงเรียนบ้านเนินทอง

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในสังกัดทราบ

๔.๓ จัดทำและประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งที่ว่างเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการย้ายของข้าราชการในแต่ละปี

๔.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๕ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานต้นแบบเพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับโรงเรียนและบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างได้

๔.๖ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ข้าราชการและ ลูกจ้างเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยในโรงเรียนและในการประชุมครูโรงเรียนบ้านเนินทอง

๔.๗ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของวิทยากรเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และ สพฐ. กำหนดพร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำและเรื่องค่าตอบแทนวิทยากรเป็นไปตามช่วงเวลาที่กฎหมายกำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือวิทยากร ร้องเรียนร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

ผลการดำเนินงาน

โรงเรียนบ้านเนินทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ได้ดำเนินการตามนโยบายด้านการรักษาไว้ (Retention) ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ โรงเรียนบ้านเนินทอง ได้ดำเนินการจัดทำและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์หลักของโรงเรียนบ้านเนินทอง

๔.๒ โรงเรียนบ้านเนินทอง ได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน โดยการทำเอกสารแจ้งรายละเอียดการทำผลงานของข้าราชการครูรายบุคคล เพื่อให้สามารถก้าวหน้าในวิชาชีพครู โดยแจ้งเวียนให้ข้าราชการในสังกัดทราบ

๔.๓ โรงเรียนบ้านเนินทอง จัดทำและประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งที่ว่างเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการย้ายของข้าราชการในแต่ละปี

๔.๔ โรงเรียนบ้านเนินทอง มีการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย รวมถึงประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์หลักของโรงเรียนบ้านเนินทอง

๔.๕ โรงเรียนบ้านเนินทอง ได้จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การทำวารสารแสดงความยินดีกับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จากการประกวดผลงานต่าง ๆ และชื่นชมยินดีกับข้าราชการครูที่ได้รับเลื่อนวิทยฐานะ การคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานต้นแบบเพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับโรงเรียนและบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างได้

๔.๖ โรงเรียนบ้านเนินทอง จัดกิจกรรมเสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ข้าราชการและลูกจ้างเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยในโรงเรียน โดยแจ้งในการประชุมครู

๔.๗ โรงเรียนบ้านเนินทอง จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้าง และประเมินผลการปฏิบัติงานของวิทยากร เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และ สพฐ. กำหนดพร้อมทั้ง

ประเมินผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด โดยประกาศให้ทราบเป็นจดหมายเวียน และเป็นไปตามช่วงเวลาที่ถูกกฎหมายกำหนด และแจ้งเป็นจดหมายเวียนถึงข้าราชการครู สามารถร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมได้ โดยให้ทำบันทึกข้อความเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

โรงเรียนบ้านเนินทอง ร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุมกำกับดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัยและข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพครูหากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของโรงเรียนและแจ้งเวียนเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่ราชการจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก ทั้งนี้ให้กลุ่มบริหารงานบุคคลรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รับทราบเป็นประจำทุกปีจึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ผลการดำเนินงาน

โรงเรียนบ้านเนินทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ได้ดำเนินการตามนโยบายด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ โรงเรียนบ้านเนินทอง มีคำสั่งมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

๕.๒ โรงเรียนบ้านเนินทอง มีการประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ โดยประกาศทางเว็บไซต์ของโรงเรียนและแจ้งเวียนเพื่อให้บุคลากรทุกคนทราบอย่างเท่าเทียมกัน

๕.๓ โรงเรียนบ้านเนินทอง ได้จัดให้มีการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ โดยยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่ราชการจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกและจัดทำรายงาน

รายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
ของโรงเรียนบ้านเนินทอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต ๑

ที่	กิจกรรม	งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	จ่ายแล้ว (บาท)	คงเหลือ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการ ดำเนิน โครงการ	หมายเหตุ
๑.	การวางแผนกำลังคน (จัดทำแผนอัตรากำลัง)	๕๐๐	๕๐๐	๐	๑ เมษายน ๒๕๖๖- ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖	ดำเนินการ เสร็จสิ้น	
๒.	การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แบ่งส่วนราชการภายในและกำหนด หน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วน ราชการของสถานศึกษาให้เป็นไป ตามเกณฑ์และเงื่อนไขการ บริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	๐	๐	๐	๑ เมษายน ๒๕๖๖- ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖	ดำเนินการ เสร็จสิ้น	
๓.	การสรรหาบุคคล (จัดจ้างครูอัตราจ้าง) สถานศึกษาจัดทำขั้นตอนและ ประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติดป้าย ประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา - งบ เงินอุดหนุนและงบโรงเรียน (เงินรายได้สถานศึกษา) วิชาเอก ปฐมวัย - งบ อบจ. วิชาเอกปฐมวัย - งบ เงินอุดหนุนและงบโรงเรียน (เงินรายได้สถานศึกษา) วิชาเอก ดนตรีไทย - งบ เงินอุดหนุนและงบโรงเรียน (เงินรายได้สถานศึกษา) วิชาเอก ภาษาจีน	๓๔๑,๐๐๐ ๑๐๘,๐๐๐ ๑๐๐,๐๐๐ ๗๐,๐๐๐ ๖๓,๐๐๐	 ๒๗๕,๐๐๐ ๙๐,๐๐๐ ๘๐,๐๐๐ ๕๖,๐๐๐	๖๖,๐๐๐ ๑๘,๐๐๐ ๒๐,๐๐๐ ๑๔,๐๐๐ ๑๔,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ๑ มกราคม ๒๕๖๖- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	อยู่ระหว่าง การ ดำเนินการ	
๔.	การย้ายของผู้บริหาร ครูและ บุคลากรทางการศึกษาทำตาม ขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๐	๑ เมษายน ๒๕๖๖- ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖	ดำเนินการ เสร็จสิ้น	
๕.	จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถานศึกษา	๐	๐	๐	๑ เมษายน ๒๕๖๖- ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖	ดำเนินการ เสร็จสิ้น	

ที่	กิจกรรม	งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	จ่ายแล้ว (บาท)	คงเหลือ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการ ดำเนิน โครงการ	หมายเหตุ
๖.	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เช่น - จัดส่งครูเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการ เสริมสร้างกลุ่มผู้นำองค์ความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานบุคคล (PA Support Team ระดับสถานศึกษา) - จัดส่งครูอบรมการจัดการเรียนการสอน Active learning - จัดส่งครูอบรมค่ายทักษะชีวิต ๓D	๐	๐	๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	
๗.	จัดทำเอกสารขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นต่ำกว่าสายสะพายและเหรียญจักรพรรดิมาลา	๐	๐	๐	๑ มิถุนายน – ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖	ดำเนินการ เสร็จสิ้น	
๘.	การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ยึดถือความรู้ ความสามารถเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด	๐	๐	๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	อยู่ระหว่าง การ ดำเนินการ	
๙.	การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด	๐	๐	๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	อยู่ระหว่าง การ ดำเนินการ	
๑๐.	ยกย่องชมเชยบุคลากร การจัดทำวารสารแสดงความยินดีกับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา	๐	๐	๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	อยู่ระหว่าง การ ดำเนินการ	
๑๑.	จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนางานในสถานศึกษาเป็นรูปแบบออนไลน์	๐	๐	๐	๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖	ดำเนินการ เสร็จสิ้น	

รายงานผลการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
โรงเรียนบ้านเนินทอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต ๑

ที่	การปฏิบัติงาน (การดำเนินการ)	จำนวน	ผลการดำเนิน โครงการ	หมายเหตุ
๑	จัดสรรขออัตราว่างจากการย้ายของข้าราชการครูตาม วิชาเอกต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร เขต ๑ - ครูปฐมวัย จำนวน ๑ อัตรา - ครูประถมศึกษา จำนวน ๑ อัตรา - ครูภาษาอังกฤษ จำนวน ๑ อัตรา	๓ อัตรา	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ได้รับจัดสรรบรรจุและ แต่งตั้ง จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่ ๑. ครูปฐมวัย ๒. ครูภาษาอังกฤษ
๒	จัดสรรครูอัตราจ้าง - งบ อบจ. จำนวน ๑ อัตรา - งบ โรงเรียน จำนวน ๒ อัตรา (เงินอุดหนุนและเงินรายได้สถานศึกษา) - งบ โรงเรียน (เงินรายได้สถานศึกษา) จำนวน ๑ อัตรา	๔ อัตรา	ดำเนินการ เสร็จสิ้น	
๓	การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี วิทยฐานะชำนาญการ	๓ ราย	ดำเนินการ เสร็จสิ้น	
๔	การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	๕ ราย	ดำเนินการ เสร็จสิ้น	
๕	เลื่อนขั้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๒ ครั้ง/ ๑๖ ราย	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	



โรงเรียนบ้านเนินทอง อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ