



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

โรงเรียนบ้านพระม่วง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒

คำนำ

ในช่วงแห่งการปฏิรูปสังคมไทยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ระบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่างๆ ของทุกๆหน่วยงาน และทุกภาคส่วนสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนบ้านพระม่วง จึงได้วางแผนและจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้นเพื่อเสริมสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความพร้อมรับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศของรัฐบาล และเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ อันจะเป็นเครื่องมือส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกด้านไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้



(นางณัฐศรี ชูช่วย)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพระม่วง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ความเป็นมา	๑
การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑
หลักเกณฑ์รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	๓
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	๓
แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโรงเรียนบ้านพระม่วง

ความเป็นมา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆของสถานศึกษา สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นจะต้องมีการ กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตาม เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา

โรงเรียนบ้านพระม่วง จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ ของสถานศึกษา โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และระบบการประเมินผลเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากรโดยนำแนวความคิด การบริหารงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบด้านมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโรงเรียนบ้านพระม่วง แบ่งเป็น ๕ ด้าน ได้แก่

- ด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน
- ด้านที่ ๒ การสรรหา
- ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร
- ด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ
- ด้านที่ ๕ การเข้าถึงข้อมูล

การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโรงเรียนบ้านพระม่วง

ด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน

วางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

ด้านที่ ๒ การสรรหา

๑. กลุ่มงานบุคลากรดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่สถานศึกษามีความต้องการ และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและอัตราตำแหน่งที่ว่างหรือขาดแคลน

๒. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม และโปร่งใส ดังนี้

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษา โดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ หรือพื้นที่ใกล้เคียง
- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการรับย้าย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร

๑. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์
๒. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ อย่างเหมาะสมตามความถนัดและความรู้ความสามารถ
๓. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากร เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับพัฒนาบุคลากร

ด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง
๒. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และประกอบการพิจารณาการต่อสัญญาจ้างของลูกจ้าง โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย การปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางราชการ กำหนด
๓. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
๔. จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

ด้านที่ ๕ การเข้าถึงข้อมูล

๑. มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาโดยครบถ้วนอย่างเป็นระบบ สามารถเข้าถึง และ ใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว
๒. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วนทุกกระบวนการที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาให้อยู่ในระเบียบวินัยและจริยธรรมอันดีงาม เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ ที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใสเป็นธรรม และก่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการนั้น มีหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่บุคลากรจำเป็นต้องรับรู้และถือปฏิบัติดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๒. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร
๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๕. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๖. จรรยาบรรณวิชาชีพครู
๗. การลงเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๘. หลักเกณฑ์การขาด ลา มาสาย
๙. โทษทางวินัย

การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

โรงเรียนบ้านพระม่วงจัดระบบการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

๑. บุคลากรประเมินตนเอง
๒. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับแต่งตั้ง ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. กรรมการสถานศึกษา ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา
๔. ฝ่ายบุคลากร นำผลการประเมินในข้อ ๑-๓ ไปรวบรวม สรุป วิเคราะห์ และจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีของสถานศึกษา

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็น/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑. การวางแผนกำลังคน	- จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาท	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๗
๒. การสรรหา	- แจ้งขอคืนบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างลง จากการย้ายหรือเกษียณอายุราชการ จากเขตพื้นที่	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘
๓ การพัฒนาบุคลากร	- โครงการพัฒนาบุคลากร/กิจกรรมพัฒนาความรู้ครูและบุคลากรทางการศึกษา	๙,๔๐๐ บาท	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘
๔. การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ	- กิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากร	๖๐๐ บาท	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘
	- กิจกรรมปิดกล่องซอล์ก	ไม่ใช้งบประมาณ	เมษายน ๒๕๖๘
	- ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	มีนาคม , กันยายน ๒๕๖๘
๕. การเข้าถึงข้อมูล	- การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศครูและบุคลากร	๒,๐๑๐ บาท	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

ชื่อโครงการ	พัฒนาบุคลากร
แผนงาน	พื้นฐานการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
สนองกลยุทธ์ สพป.	กลยุทธ์ที่ ๓ : พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
	กลยุทธ์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
สนองกลยุทธ์ โรงเรียน	กลยุทธ์ที่ ๓ : พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
	กลยุทธ์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
กลุ่มงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบ้านพระม่วง
งบประมาณทั้งสิ้น	๑๒,๐๑๐ บาท
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางสาววีระยา นาเกลือ
ระยะเวลาดำเนินงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจงานในการบริหารงานบุคคล มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ให้ขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ความก้าวหน้างานในอาชีพ จัดภารกิจให้ครอบคลุม การวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ ตลอดจนวินัยและการรักษาวินัยคนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดแม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอมีการจัดองค์กรและการบริหารที่ดี มีวัสดุอุปกรณ์ไว้พร้อมมูลเพียงใดก็ตามถ้าผู้ปฏิบัติงานหรือคนในองค์กรไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัย และไม่มีความรับผิดชอบ ในองค์กรนั้นก็จะไม่ประสบความสำเร็จ

โรงเรียนบ้านพระม่วงมีครูบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๒ คน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทำงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายจะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ เช่น หลักการบริหารที่ดี วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ และบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคลากร ซึ่งถ้าบุคลากรของโรงเรียนมีคุณภาพแล้วจะส่งผลโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ดังนั้นจึงต้องพัฒนาคุณภาพของบุคลากรของโรงเรียนเป็นอันดับแรก โดยจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนด้านต่างๆ เพื่อยกระดับการทำงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โรงเรียนบ้านพระม่วงจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อที่จะให้บุคลากรทุกๆท่านมีความรู้ความสามารถตามความถนัดของแต่ละบุคคลและจะต้องทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ
- ๒.๒ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ๒.๓ เพื่อจัดระบบข้อมูลสารสนเทศต่างๆของบุคลากร

๖. รายละเอียดกิจกรรมและงบประมาณที่ใช้ จำนวน ๑๒,๐๑๐ บาท (ถ้าวจ่ายทุกรายการ)

กิจกรรม	ลักษณะรายจ่ายงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
	ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	รวม	
กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาความรู้ครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	๙,๔๐๐	-	๙,๔๐๐	นางสาววีระยา นาเกลือ
กิจกรรมที่ ๒ กิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากร	-	๖๐๐	-	๖๐๐	นางสาววีระยา นาเกลือ
กิจกรรมที่ ๓ การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศครูและบุคลากร	-	-	๒,๐๑๐	๒,๐๑๐	นางสาววีระยา นาเกลือ
รวมงบประมาณ		๑๐,๐๐๐	๒,๐๑๐	๑๒,๐๑๐	

๗. การประเมินผล

ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้
ร้อยละของครูและบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้	ดูจากแบบบันทึกการพัฒนา	แบบบันทึกการพัฒนา
ร้อยละของครูและบุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	สัมภาษณ์	แบบสัมภาษณ์
ร้อยละของครูและบุคลากรที่มีข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ	สำรวจ	แบบสำรวจ

๘. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านต่างๆอย่างเต็มศักยภาพและนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีการเก็บข้อมูลสารสนเทศต่างๆของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ