



**หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
โรงเรียนประสาทวิทยาคาร**



**โรงเรียนประสาทวิทยาคาร**

**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์**

**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**กระทรวงศึกษาธิการ**

## คำนำ

การปฏิรูปสังคมไทยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหัวใจสำคัญ ที่จะทำให้ระบบการ บริหารงานและการดำเนินงานต่างๆของทุกๆหน่วยงานและทุกภาคส่วนสามารถขับเคลื่อน ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนประสาทวิทยาคาร จึงได้วางแผนและจัดทำนโยบายการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษา ให้มีความ พร้อมรับ สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศของ รัฐบาลและ เจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาชาติ อันจะเป็นเครื่องมือส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรในทุกๆ ด้านไปสู่ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

## สารบัญ

| เรื่อง                                                      | หน้า |
|-------------------------------------------------------------|------|
| นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนประสาทวิทยาคาร ..... | 1    |
| ด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน .....                            | 1    |
| ด้านที่ 2 การสรรหา.....                                     | 1    |
| ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร .....                             | 2    |
| ด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน.....                    | 2    |
| ด้านที่ 5 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ.....               | 2    |
| ด้านที่ 6 การเข้าถึงข้อมูล.....                             | 3    |

## นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนประสาทวิทยาคาร

ความเป็นมา การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆของสถานศึกษา สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กร จำเป็นจะต้องมีการกำหนดกรอบ แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มี สมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีคุณลักษณะ ที่ดีพึงประสงค์ และ มีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา โรงเรียนประสาทวิทยาคาร จึงได้จัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของ สถานศึกษา โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการ บริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการ ประเมินผล เพื่อเสริมสร้างขีด ความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำ แนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ อย่างรอบด้านมา ใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนประสาทวิทยาคาร แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่

- ด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน
- ด้านที่ 2 การสรรหา
- ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร
- ด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ด้านที่ 5 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ
- ด้านที่ 6 การเข้าถึงข้อมูล

### การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย การบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนประสาทวิทยาคาร

**ด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน** วางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียน การสอน และตรงตามความต้องการ วิชาเอกของสถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่ เปลี่ยนแปลงรวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580)

#### **ด้านที่ 2 การสรรหา**

1. กลุ่มบริหารงานบุคคลดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่สถานศึกษามีความต้องการ และ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงและอัตราตำแหน่งที่ว่างหรือขาดแคลน

2. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม และโปร่งใส ดังนี้

2.1 ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2.2 ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการรับย้าย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.3 ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติหน้าที่ ครูผู้สอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

2.4 ดำเนินการสรรหาบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่อื่นๆตามภารกิจในสถานศึกษา โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมี ประสิทธิภาพแนวปฏิบัติตามนโยบาย

### ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร

1. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้า รับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ อย่างเหมาะสมตามความถนัดและความรู้ความสามารถ

3. จัดทำข้อมูลสารสนเทศบุคลากรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับพัฒนา บุคลากร

4. ส่งเสริมการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสังกัด

### ด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

โรงเรียนประสาทวิทยาคารมีการนิเทศภายในโรงเรียนทุกภาคเรียน และทุกปีการศึกษา และมีการนิเทศภายนอกจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ในภาคเรียนที่ 2 ของทุกปีการศึกษา นอกจากนี้ได้ดำเนินการ กำกับ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติตนตามกฎหมายและมีคุณธรรมจริยธรรม

### ด้านที่ 5 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

1. จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่การศึกษาดูงาน การมอบ เกียรติบัตร/ วุฒิบัตร หรือช่อดอกไม้แสดงความยินดีในโอกาสต่างๆ การจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร การมอบของเยี่ยมไข้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง
3. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนด
4. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
5. จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร
6. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการ ต่างๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่างๆ ไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

#### **ด้านที่ 6 การเข้าถึงข้อมูล**

1. มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาโดยครบถ้วนอย่างเป็นระบบระเบียบ สามารถเข้าถึง และใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว
2. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วน ทุกกระบวนการที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม



## โรงเรียนประสาทวิทยาคาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

