



# การดำเนินการ ตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2565 -31 มีนาคม 2566)



โรงเรียนบ้านโพธิ์โนนจานอีลอก  
อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

กระทรวงศึกษาธิการ

## รายงานการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### โรงเรียนบ้านโพธิ์โนนจานอีลอก

ด้วยทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโต และเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต อันจะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จต่อภารกิจของรัฐ

ตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๒ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) อีกทั้งยังสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในการพิจารณา กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เน้นการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านโพธิ์โนนจานอีลอก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของโรงเรียนบ้านโพธิ์โนนจานอีลอก และให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต ๑ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ดังนี้

นโยบาย	การดำเนินการ
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดรองรับภารกิจของสถานศึกษา รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๘๐) โดยบริหารข้อมูลจากระบบ HRMS และ DMC ๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑๐ ปี เพื่อเตรียมรองรับทดแทนตำแหน่งเกษียณอายุราชการ ให้ตรงตามสาขาวิชาเอกที่จำเป็นและขาดแคลน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา ๑.๓ จัดทำแผนกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการ

นโยบาย	การดำเนินการ
	<p>สรรหาบุคลากรไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน</p> <p>๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการและครูอัตราจ้างผู้ปฏิบัติงานให้ราชการในสถานศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด</p>
<p><b>๒.ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</b></p>	<p>๒.๑ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยการสอบแข่งขัน การคัดเลือกจากการประกาศรับสมัครทางเว็บไซต์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต ๑ หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ และการเสริมสร้างการรับรู้ ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒.๒ การบรรจุ ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวจากทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต ๑ หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือกและแต่งตั้ง(ย้าย) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การสรรหา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ จากทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต ๑ หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒.๔ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน</p>
<p><b>๓. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b></p>	<p>๓.๑ สร้างความเข้าใจกับข้าราชการ และดำเนินการให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด</p>

นโยบาย	การดำเนินการ
	<p>๓.๒ ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อน การโอน การย้าย จะต้องคำนึงถึงการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล</p>
<p>๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๔.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด และเป็นไปตามกำหนดเวลา</p> <p>๔.๒ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่ดี ทำให้บุคลากร เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ช่วยเพิ่มความมั่นใจและ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>
<p>๕. ด้านการบริการและข้อมูลข่าวสาร การบริหารงานบุคคล</p>	<p>๕.๑ โรงเรียนบ้านโพธิ์โนนจานอีลอก โดยทุกกลุ่มงานร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากร ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ควบคุมกำกับดูแล ให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบวินัยข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนการปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี มาตรการ แนวปฏิบัติหลักเกณฑ์ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต ๑ กำหนด</p> <p>๕.๒ จัดทำและดำเนินการประกาศตำแหน่งว่างทุกตำแหน่ง ทั้งตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกัน และให้มีการเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรในสังกัดและบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเท่าเทียม</p>
<p>๖. ด้านการพัฒนาบุคลากรและการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ</p>	<p>๖.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan)</p> <p>๖.๒ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๖.๓ ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย อาทิเช่น การพัฒนาครูในรูปแบบออนไลน์ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community :PLC) การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) การพัฒนาครูผู้ช่วย การศึกษา ดูงาน เป็นต้น</p>

นโยบาย	การดำเนินการ
	๖.๔ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา ๖.๕ ส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจให้กับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา