



การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี ๒๕๖๕

กลุ่มบริหารงานบุคคล  
โรงเรียนตากพิทยาคม



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตตาก  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

## คำนำ

ในปัจจุบันการปฏิรูประบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อสังคมโลก การบริหารทรัพยากรบุคคล ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานต่างๆของทุกหน่วยงานและทุกภาคส่วนของ ระบบราชการที่จะสามารถขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนตากพิทยาคม จึงได้วางแผนจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ อันเป็นเครื่องมือ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกๆด้านไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

คณะผู้จัดทำ

กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนตากพิทยาคม

1 พฤษภาคม 2565

## สารบัญ

| เรื่อง   | หน้า |
|--|------|
| คำนำ   | ก    |
| สารบัญ   | ข    |
| นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล                                    |      |
| ความเป็นมา   | 1    |
| การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล                        |      |
| กำหนดนโยบายโรงเรียนตากพิทยาคม วิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา | 1    |
| กำหนดแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ราชการและลูกจ้างในสถานศึกษา            | 2    |
| กำหนดการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในแก่บุคลากร                    | 3    |
| กำหนดการจัดเก็บข้อมูลและการเข้าถึงข้อมูลบุคลากรในองค์กร            | 3    |

## นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

### ความเป็นมา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นสิ่งสำคัญที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรคือกำลังสำคัญที่จะสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่างๆของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีคุณลักษณะที่เหมาะสม และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา

โรงเรียนตากพิทยาคม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำกลไกการดำเนินงานของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา รูปแบบ SPSES-DSA

โรงเรียนตากพิทยาคม ได้ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

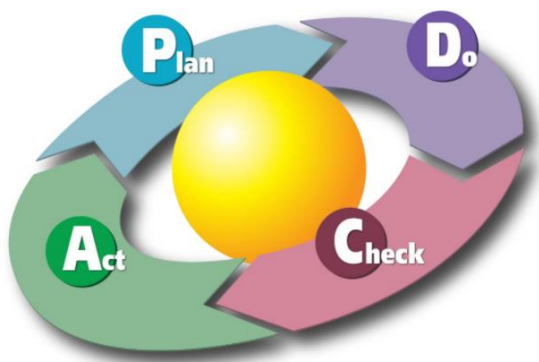
#### 1. กำหนดนโยบายโรงเรียนตากพิทยาคม วิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา

##### 1.1 วิสัยทัศน์

ตากพิทยาคมเป็นโรงเรียนคุณภาพชั้นนำ เทียบเคียงมาตรฐานสากล ใส่ใจสิ่งแวดล้อม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายในปี 2566

##### 1.2 กรอบแนวคิดการพัฒนา

ใช้โมเดลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จโดยบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รูปแบบ PDCA



ภาพ กลไกการดำเนินงานของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนตากพิทยาคม  
รูปแบบ PDCA ปีพ.ศ. 2556

##### 1.3 แนวทางการพัฒนา

###### 1.3.1 การบริหารจัดการที่มีคุณภาพโดยใช้ PDCA

###### 1.3.2 พัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นครูมืออาชีพ

โดยการบริหารสถานศึกษาจะมีการบูรณาการ การดำเนินงานภายในองค์กรให้มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน โดยบูรณาการ Best Practice ไปใช้ทุกกลุ่มงาน โดยทุกกิจกรรมมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกัน โดยการดำเนินงานการบริหารจัดการศึกษาด้วยระบบคุณภาพ

1.3.3 ส่งเสริมพัฒนาองค์กรและคุณภาพครู บุคลากรทางการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนโดยปลูกฝังค่านิยมร่วมที่เข้มแข็ง อันประกอบด้วย การตรงต่อเวลา เคารพกฎหมาย ระเบียบและวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบและการบริการที่ดี

1.3.4 เสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริตโดยใช้เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

1.3.5 นำนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่การปฏิบัติ โดยวิเคราะห์ความสำคัญ ประกาศนโยบายจัดทำแผนงาน โครงการสู่การปฏิบัติตลอดจนนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

1.3.6 จัดให้มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศ การดำเนินงานในทุกระดับทั้งระดับโรงเรียน ระดับห้องเรียน ระดับกลุ่ม ระดับบุคคล และระดับโครงการ/กิจกรรมดำเนินงาน และจัดให้มีการเรียนรู้ ปรับปรุงการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงาน

## 2. กำหนดแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ราชการและลูกจ้างในสถานศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดผลประโยชน์ของนักเรียน ครู บุคคลกรทางการศึกษา ประชาชน และประเทศเป็นสำคัญ

2.2 ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ยึดผลประโยชน์ของตนเอง และพวกพ้อง โดยมีขอบ

2.3 จัดระบบและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

2.4 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยความรัก ความเมตตา ส่งเสริม บรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตรในโรงเรียนและห้องเรียน

2.5 มุ่งเน้นยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สูงขึ้นอย่างรอบด้าน

2.6 ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยเป็นแบบอย่างที่ดีเกี่ยวกับการตรงต่อเวลา เคารพกฎหมาย ระเบียบ และวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบและบริการที่ดี

2.7 ปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณให้ถูกต้อง โปร่งใส คุ่มค่า มี ประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

2.8 ปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

2.9 ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยให้ความสำคัญกับการนำนโยบายของรัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่การ ปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

2.10 ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยประยุกต์ใช้หลักการบริหารคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินงานตามแผน (Do) การติดตาม ตรวจสอบและนิเทศ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) งานในหน้าที่รับผิดชอบ

### 3. กำหนดการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในแก่บุคลากร

3.1 จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการ จัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดตั้งกองทุนออมทรัพย์ครูโรงเรียนตากพิทยาคม การ มอบเกียรติบัตร/วุฒิปบัตร หรือช่อดอกไม้แสดงความยินดี การจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์ อันดีภายในองค์กร การมอบของขวัญในวันเกิดของบุคลากรทุกคนภายในโรงเรียน เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงาน

3.2 ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการครูและประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางราชการ กำหนด

3.4 จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.5 จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

3.6 จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการ ต่างๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่างๆไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

### 4. กำหนดการจัดเก็บข้อมูลและการเข้าถึงข้อมูลบุคลากรในองค์กร

4.1 มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาโดยครบถ้วนอย่างเป็นระบบระเบียบ สามารถ เข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก

4.2 มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วนทุก กระบวนการตามที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม

#### หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากร

ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกฝ่ายของสถานศึกษาให้อยู่ในระเบียบวินัยและจริยธรรม อันดีงาม เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และก่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการนั้น มีหลักเกณฑ์ต่างๆที่บุคลากรจำเป็นต้องรับรู้และถือปฏิบัติ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
2. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
3. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร
4. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. จรรยาบรรณวิชาชีพครู
7. การลงเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
8. หลักเกณฑ์การขาด ลา มาสาย
9. การอยู่เวรรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ
10. โทษทางวินัย

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

โรงเรียนตากพิทยาคม จัดระบบการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีโดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. บุคลากรประเมินตนเอง
2. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับแต่งตั้ง ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
3. กรรมการสถานศึกษา ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
4. ฝ่ายบุคลากร นำผลการประเมินในข้อ 1-3 ไปรวบรวม สรุป วิเคราะห์ และจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีของสถานศึกษา