



# การดำเนินการตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล

มกราคม 2566 - มิถุนายน 2566

โรงเรียนธรรมาภิบาลบ้านโฮ่ง  
อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง ลำพูน

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
โรงเรียนธีรกาณ์บ้านโฮ้ง อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน  
ประจำปี 2566**

โรงเรียนธีรกาณ์บ้านโฮ้ง อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 แผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการนี้ โรงเรียนธีรกาณ์บ้านโฮ้ง อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน ได้นำหลักธรรมาภิบาล หลักความรู้ ความสามารถ หลักความเสมอภาคและความโปร่งใส มาใช้ในการปฏิบัติงาน

โรงเรียนธีรกาณ์บ้านโฮ้ง อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน มีความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่เดือน มกราคม 2566 ถึงเดือน มิถุนายน 2566 ดังนี้

**1. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง และการบริหารอัตรากำลัง**

โรงเรียนธีรกาณ์บ้านโฮ้ง อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน ได้กำหนดนโยบายด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง และการบริหารอัตรากำลัง โดยมีข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรและสามารถนำข้อมูลไปบริหารจัดการในเรื่องการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีข้อมูลอัตรากำลังเพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรอย่างถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล และบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุตามวัตถุประสงค์และพันธกิจของโรงเรียนธีรกาณ์บ้านโฮ้ง อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้

- 1) จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน โดยอ้างอิงข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565 (DMC)
- 2) จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังครู ตามแบบอัตรากำลังที่ สพฐ. กำหนด

- 3) สํารวจข้อมูลความต้องการตามขาดแคลน โดยจําแนกรายสาขาวิชา ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามข้อมูลอัตรากําลัง คํานวณตามที่ สพฐ. กําหนด โดยใช้ข้อมูลนักเรียนจากระบบการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล Data Management Center : DMC ปีการศึกษา 2565
- 4) ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากําลังของโรงเรียนธีรกานท์บ้านโฮ้ง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการ ความขาดแคลน ตามเกณฑ์อัตรากําลัง ที่ สพฐ. กําหนด

**ผลการดําเนินการ** จากการสํารวจอัตรากําลังครูโดยอ้างอิงข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566 (DMC) พบว่าโรงเรียนธีรกานท์บ้านโฮ้ง อําเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลําพูน ขาดแคลนครูในสาขาภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา คอมพิวเตอร์ พลศึกษา สุขศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพ และแนะแนว

## 2. นโยบายด้านการเสริมสร้างขวัญและกําลังใจ

โรงเรียนธีรกานท์บ้านโฮ้ง อําเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลําพูน ได้มีการส่งเสริมด้านการเสริมสร้างขวัญและกําลังใจเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมายมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งมีการดําเนินการดังนี้

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจําเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู บุคลากรและสถานศึกษา
- 2) แจงภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน
- 3) ดําเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม
- 4) จัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญ กําลังใจแก่บุคลากรในโอกาสต่างๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ ทศนศึกษา มุขิตาจิตการเกษียณอายุราชการ ฯลฯ
- 5) จัดหา จัดเตรียม ประสานงานกับฝ่ายประชาสัมพันธ์ มอบของที่ระลึกแสดงความยินดีแก่ผู้มีผลงานดีเด่น และผู้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 6) ดูแลสวัสดิการต่างๆ ที่เป็นโครงการสวัสดิการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน
- 7) ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร สิทธิประโยชน์ รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในโรงเรียนในรูปแบบต่างๆ
- 8) ประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อการให้สวัสดิการตามความเหมาะสม
- 9) ติดตามรวบรวมข้อมูล สรุปและประเมินผลการปฏิบัติงาน

**ผลการดำเนินการ** โรงเรียนธีรกาหน้บ้านโฮ้ง อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน มอบช่อดอกไม้แสดงความยินดีกับข้าราชการครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ

### 3. นโยบายด้านการพัฒนาผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนธีรกาหน้บ้านโฮ้ง อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน ได้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถตามความต้องการของตนเองและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้

- 1) สำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายและการโอนข้าราชการครู
- 2) จัดระบบข้อมูลสารสนเทศและการจัดทำทะเบียนประวัติและการขอใบประกอบวิชาชีพและประสานงานด้านข้อมูลเอกสารของผู้ยื่นขอและดำเนินการบริการยื่นคำขอมิใบประกอบวิชาชีพแก่บุคลากร
- 3) รายงานผลการศึกษาสำหรับข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อและรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการของผู้ลาศึกษาต่อ
- 4) ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในปีต่อไป

**ผลการดำเนินการ** โรงเรียนธีรกาหน้บ้านโฮ้ง อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน มีข้าราชการครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการจำนวน 3 ราย ในสาขาพลศึกษา ศิลปะ และภาษาอังกฤษ

### 4. นโยบายด้านการใช้ประโยชน์

โรงเรียนธีรกาหน้บ้านโฮ้ง อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน โดยทุกกลุ่มงานต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และมีการเข้าถึงช่องทางกรรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้

- 1) วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของโรงเรียน และร่วมกับฝ่ายบริหารวิชาการวางแผนและจัดทำแผนอัตรากำลังตามเกณฑ์ของ ก.ค.ศ.ให้ตรงตามความต้องการของสายงาน และการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ
- 2) จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบอัตรากำลัง/เกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (กรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2))

- 3) นำเสนอแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการบริหารโรงเรียน
- 4) นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติให้เกิดคุณภาพ
- 5) จัดทำระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากร
- 6) ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการและบุคลากรในโรงเรียน

**ผลการดำเนินการ** โรงเรียนธีรกานท์บ้านโสัง อำเภอบ้านโสัง จังหวัดลำพูน จัดอัตรากำลังครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ให้ทำการสอนตรงตามวิชาเอก และปฏิบัติงานต่างๆ ตามโครงสร้างการบริหารของโรงเรียน



2. ผลการดำเนินงานเป็นที่พอใจหรือไม่  พอใจ  ไม่พอใจ

ถ้าไม่พอใจ โปรดระบุสาเหตุ

.....

3. ความร่วมมือในการดำเนินงานของผู้ร่วมงาน/ ผู้เกี่ยวข้อง

ได้รับความร่วมมือดีมาก  ได้รับความร่วมมือพอสมควร  ได้รับความร่วมมือน้อย

ถ้าได้รับความร่วมมือน้อย โปรดระบุสาเหตุ

.....

4. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน (อาจแยกเป็นรายการกิจกรรม ดังตารางข้อ 1)

.....กิจกรรมที่ 2 และ 3 เสร็จสิ้นเร็วกว่ากำหนดเพราะใช้งบประมาณในการเปลี่ยนแปลงงบประมาณไปกับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ซึ่งไม่ได้ตั้งงบประมาณสำหรับกิจกรรมนี้

.....

.....

.....

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะ / แนวทางแก้ไข


.....เพิ่มงบประมาณในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....  ผู้รายงาน

(นายสุทน คุ้มเสม)

กลุ่มสาระ/งาน .....บุคคล.....