



นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล  
โรงเรียนหนองหานวิทยา

กลุ่มบริหารงานบุคคล  
โรงเรียนหนองหานวิทยา  
อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

## คำนำ

ในช่วงแห่งการปฏิรูปสังคมไทยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหัวใจสำคัญ ที่จะทำให้ระบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ของทุก ๆ หน่วยงาน และทุกภาคส่วน สามารถขับเคลื่อนไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนหนองหานวิทยา จึงได้วางแผนและจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากร บุคคลขึ้น เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความ พร้อมรับ สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศของรัฐบาลและ เจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาชาติ อันจะเป็นเครื่องมือส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกๆ ด้านไปสู่ผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายที่วางไว้

กลุ่มบริหารงานบุคคล  
โรงเรียนหนองหานวิทยา

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ความเป็นมา	1
นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	1
การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย	1
หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	3

## นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนหนองหานวิทยา

### ความเป็นมา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ ผลักดันให้ภารกิจต่างๆของสถานศึกษา สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นจะต้องมีการกำหนดกรอบ แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา

โรงเรียนหนองหานวิทยา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ กลยุทธ์ของ สถานศึกษา โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการ ประเมินผล เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ อย่างรอบด้านมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนหนองหานวิทยา แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน

ด้านที่ 2 การสรรหา

ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร

ด้านที่ 4 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านที่ 5 การใช้ประโยชน์

การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย การบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนหนองหานวิทยา

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน

วางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการ วิชาเอกของสถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580)

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 2 การสรรหา

1. กลุ่มงานบุคคลดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่สถานศึกษามีความต้องการและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและอัตรากำลังที่ว่างหรือขาดแคลน

2. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม และโปร่งใส ดังนี้

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี หรือพื้นที่ใกล้เคียง

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการรับย้าย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
- ดำเนินการสรรหาบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่อื่นๆตามภารกิจในสถานศึกษา โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

### **แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร**

1. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ด้านต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์
2. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆอย่างเหมาะสมตามความถนัดและความรู้ความสามารถ
3. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับพัฒนาบุคลากร
4. ส่งเสริมการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสังกัด

### **แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 4 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ**

1. จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ การมอบเกียรติบัตร/วุฒิบัตร หรือช่อดอกไม้แสดงความยินดี การจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดี ภายในองค์กร การมอบของเยี่ยมไข้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง
3. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนด
4. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
5. จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร
6. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่างๆไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

### **แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 5 การเข้าถึงข้อมูล**

1. มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาโดยครบถ้วนอย่างเป็นระบบระเบียบ สามารถเข้าถึง และใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว

2. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วนทุกกระบวนการที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมเนียม  
**หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกฝ่ายของสถานศึกษาให้อยู่ในระเบียบวินัยและจรรยาบรรณอันดีงาม 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**

โรงเรียนหนองหานวิทยา จัดระบบการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. บุคลากรประเมินตนเอง
2. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับแต่งตั้ง ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
3. กรรมการสถานศึกษา ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา
4. กลุ่มบริหารงานบุคคล นำผลการประเมินในข้อ 1-3 ไปรวบรวม สรุป วิเคราะห์ และจัดทำ

รายงานผลการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีของสถานศึกษา