

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนวชิรธรรมสถิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบครึ่งปีหลัง (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ประกอบด้วย

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนวชิรธรรมสถิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	หมายเหตุ
๑. การวางแผนอัตรากำลัง	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง 1 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รongรับภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	- แผนอัตรากำลังครุตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา - แบบแสดงจำนวนครุตาม จ.18 - แบบรายงานจำนวนครุ ตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา	
	๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปี การศึกษา เพื่อใช้ในการสรรหาไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน	- แผนอัตรากำลังครุตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา	
	๑.๓ จัดทำแผนการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ และวิธีที่ ก.ค.ศ. (ตาม ว.๒๑) เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในโรงเรียน	- แผนขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ และวิธีที่ ก.ค.ศ. (ตาม ว.๒๑)	
	๑.๔ ประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา	- ผลการประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา	
	๑.๖ การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังของโรงเรียน เพื่อให้การบริหาร จัดการอัตรากำลัง เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และแนวทางการดำเนินการที่ สพฐ. กำหนด รวมทั้ง เป็นไปด้วย ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ	- มีข้อมูลตามเกณฑ์ตามมาตรฐานวิชาเอกและความต้องการครุทดแทนตามเกณฑ์ตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา	
	๑.๗ กำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เกลี่ยอัตรากำลัง ตัดโอนตำแหน่งและอัตรา เงินเดือน ปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ	- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง	

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	หมายเหตุ
๒. ด้านการสรรหา	๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราวให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นไม่ให้มีอัตราว่างในสถานศึกษา	- มีการประกาศเปิดรับสมัคร	
	๒.๒ ดำเนินการสรรหา โดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ได้แก่การสอบแข่งขัน การสอบ คัดเลือก การคัดเลือก การขอใช้บัญชี การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง และการโอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และแนวทางการดำเนินการที่ สพฐ. กำหนด ดังนี้ ๒.๒.๑ ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ สพฐ. หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) โดยทั้งนี้คำนึงถึงความต้องการขาดแคลนและมาตรฐาน วิชาเอกของสถานศึกษาที่มีอัตราว่างอย่างแท้จริง ๒.๒.๒ ประกาศรับย้าย/โอน ให้เป็นตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ก.ค.ศ. โดยดำเนินการตามปฏิทิน ที่ สพฐ. กำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒.๒.๓ ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว โดยประกาศทางเว็บไซต์และ ประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึง บุคคลทั่วไป หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.๒.๔ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาการศึกษา เพื่อให้การสรรหาบุคคลเป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และแนวทางการดำเนินการที่ สพฐ. กำหนด รวมทั้งเป็นไปด้วยประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ	- ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และแนวทางการดำเนินการที่ สพฐ. กำหนด	

นโยบาย	แนวปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	หมายเหตุ
๓. ด้านการพัฒนา	๓.๑ ศึกษาวิเคราะห์สภาพความต้องการจำเป็นในการพัฒนา	- แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม	
	๓.๒ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	- วางแผนการจัดอบรม/ส่งครูเข้ารับการอบรม	
	๓.๓ ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูงตาม ความต้องการของสถานศึกษา และตามความต้องการรายบุคคล เพื่อสร้างความเข้มแข็งและก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร ตลอดจนการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ปกป้องคุ้มครองระบบ คุณธรรมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	- ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการพัฒนาร่วมกับองค์กรภายนอก/ต้นสังกัดรวมทั้ง เรียนด้วยตนเองในรูปแบบออนไลน์	
	๓.๔ จัดทำข้อมูลระบบสารสนเทศการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความปลอดภัยในการบริหารจัดการ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ	- แผนรายงานที่พัฒนาตนเองของครู ประจำปี ๒๕๖๖	

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	หมายเหตุ
๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)	๔.๑ ดำเนินการจัดทำและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง เผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ของโรงเรียน	- มีการเผยแพร่ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ทางเว็บไซต์ของโรงเรียน	
	๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย	- ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศ	
	๔.๕ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น การคัดเลือกบุคคลและ หน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับโรงเรียนและบุคลากรที่ ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างได้	- จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร	
	๔.๖ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับ วินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ข้าราชการและลูกจ้าง เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยในโรงเรียน และสร้างความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อการรักษาซึ่งวินัย โดยการนำเสนอ กรณีตัวอย่างของการพิจารณาคดีของกรณีตัวอย่าง	- มีการให้ ความรู้เกี่ยวกับ วินัยและการรักษา วินัยและการรักษาวินัยในโรงเรียน	
	๔.๗ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและประเมินผลการ ปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด พร้อมทั้งให้การ เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และเรื่องค่าตอบแทนลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตาม ช่วงเวลาที่กฎหมายกำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรีบ นำเสนอผู้บังคับบัญชา พิจารณาโดยด่วน	- มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการลูกจ้างประจำและประเมินผลการ ปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว	

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	หมายเหตุ
๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)	๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพครู หาก ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว	- มีการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม	
	๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของโรงเรียนและแจ้งเวียน เพื่อให้ บุคลากรสามารถเข้าถึง ข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน	- มีการประกาศทางเว็บไซต์ของโรงเรียนและแจ้ง เวียน	
	๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นใน ตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด ที่ราชการจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกทั้งนี้ให้กลุ่มบริหารงาน บุคคล รายงานผลการดำเนินงานนโยบายดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ให้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปี	- มีการแต่งตั้งเกณฑ์ในการคัดเลือก	