

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โรงเรียนละงูพิทยาคม ปีงบประมาณ พ.ศ.2567

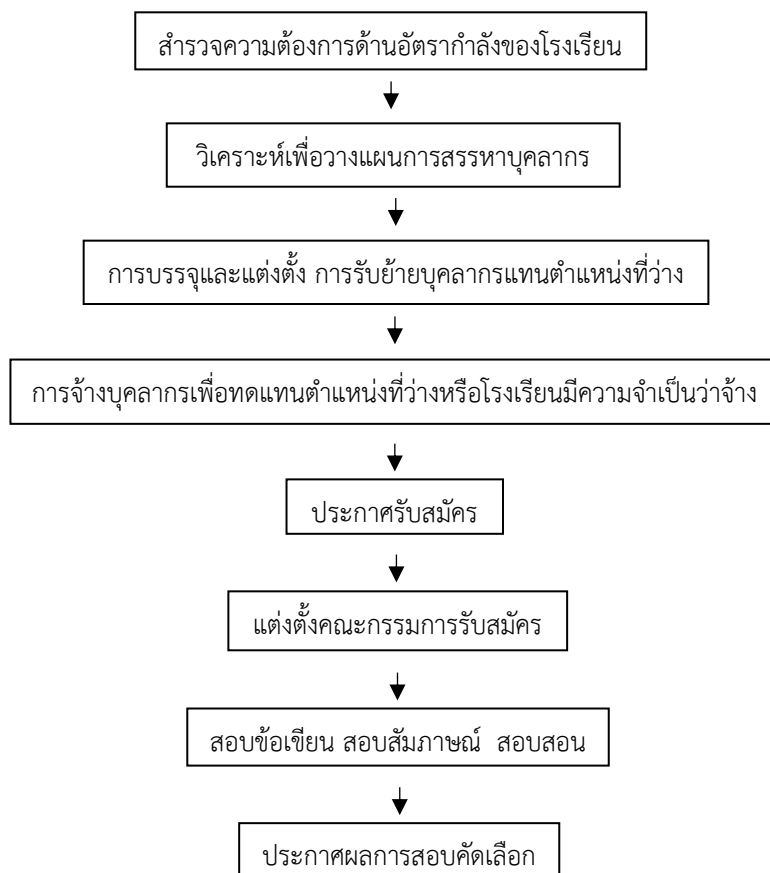
หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

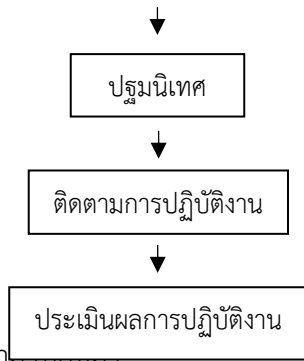
วิธีการที่โรงเรียนใช้ในการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุบุคลากรใหม่

กระบวนการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุบุคลากรใหม่ โรงเรียนละงูพิทยาคม คำนึงถึงลักษณะงาน ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง โดยมีวิธีการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุบุคลากรใหม่ ดังนี้

1) การบรรจุและแต่งตั้ง
2) การรับย้ายบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างลง โดยโรงเรียนละงูพิทยาคมจะดำเนินการโดยการพิจารณาจากสาขาวิชาตามที่ทางโรงเรียนได้กำหนดไว้ และผ่านความเห็นชอบจากมติที่ประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) การจ้างบุคลากร เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง หรือโรงเรียนมีความจำเป็นต้องว่าจ้างในการสรรหาว่าจ้าง บรรจุบุคลากรใหม่โรงเรียนละงูพิทยาคมมีการสำรวจความต้องการด้านอัตรากำลังของโรงเรียนตามโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน เพื่อหาอัตรากำลังที่ยังขาดแคลนและสรรหา ว่าจ้างบุคลากรใหม่ โดยคำนึงถึงหลักสูตรของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โรงเรียนละงูพิทยาคมดำเนินการโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยคำนึงถึงลักษณะงาน ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง และให้แต่ละฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินการโดยกระบวนการ ตามขั้นตอนดังนี้





3.1) ประกาศ

3.2) แต่งตั้งคณะกรรมการรับสมัคร ตรวจสอบหลักฐาน เอกสารคุณสมบัติของบุคลากรตามที่กำหนด

3.3) สอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์และสอบสอน ตามกระบวนการขั้นตอนการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งของโรงเรียน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมตรงกับความต้องการ

3.4) ประกาศผลการสอบคัดเลือก

3.5) ปฐมนิเทศ เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและวัฒนธรรมขององค์กร ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อที่โรงเรียนจะได้ทราบถึงศักยภาพ และทักษะความสามารถในการทำงานของบุคลากรอย่างแท้จริง นำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาระบบให้ดีขึ้นต่อไป

3.6) ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อที่โรงเรียนจะได้ทราบถึงศักยภาพและทักษะความสามารถในการทำงานของบุคลากรอย่างแท้จริง

3.7) นำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบให้ดีขึ้นต่อไป

หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

กระบวนการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุบุคลากรใหม่ โรงเรียนละงูพิทยาคม คำนึงถึงลักษณะงาน ความรับผิดชอบ เฉพาะตำแหน่ง โดยมีวิธีการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรใหม่ ดังนี้

1) การบรรจุและแต่งตั้ง

2) การรับย้ายบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างลง โดยโรงเรียนละงูพิทยาคมจะดำเนินการโดยการพิจารณาจากสาขาวิชาตามที่ทางโรงเรียนได้กำหนดไว้ และผ่านความเห็นชอบจากมติที่ประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนละงูพิทยาคม มีการวางแผนความต้องการอัตรากำลัง โดยมีการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง มีการสำรวจความต้องการอัตรากำลังของโรงเรียนตามโครงสร้าง การบริหารงานโรงเรียน เพื่อหาอัตรากำลังที่ยังขาดอยู่ และสรรหาว่าจ้างบุคลากรใหม่โดยคำนึงถึงหลักสูตรของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสม มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานที่โรงเรียนต้องการ ดังนี้

1) โรงเรียนมีการวิเคราะห์ลักษณะการปฏิบัติงาน และกำหนดอัตรากำลัง ตามภาระงานที่จำเป็นและปฏิบัติจริง

2) โรงเรียนมีการวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในโรงเรียน โดยแยกตามตำแหน่ง สาขาวิชา และกลุ่มงานต่าง ๆ

3) โรงเรียนมีการวิเคราะห์แนวโน้มการเคลื่อนไหว เรื่องการย้าย การเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

4) โรงเรียนมีการวิเคราะห์แนวโน้มอัตรากำลังบุคลากรที่ป่วย หรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้

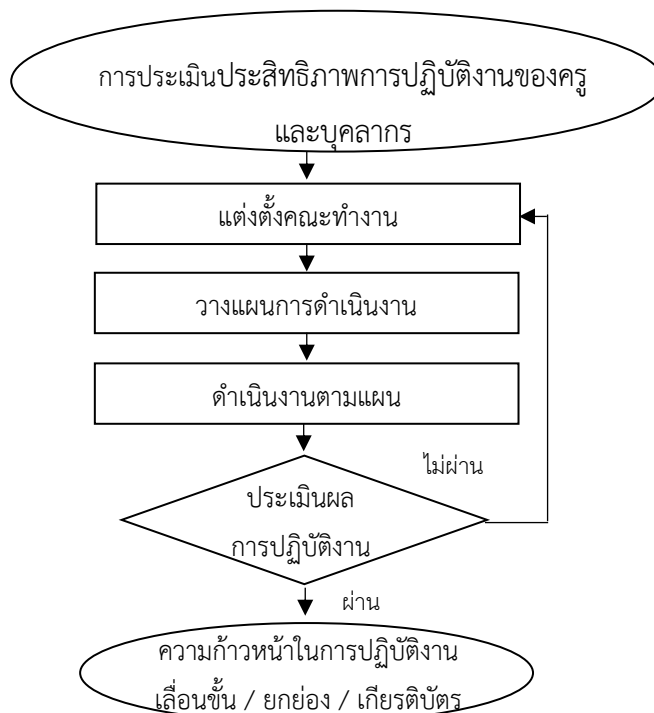
5) โรงเรียนมีการวิเคราะห์ขีดความสามารถ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร

เมื่อสถานศึกษาได้ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังและได้สรรหาบุคลากรให้ครบตามจำนวนบุคลากรเป็นการสร้างความมั่นใจว่ามีบุคลากรเพียงพอในแต่ละระดับในการปฏิบัติงานและการจัดการ การเรียนการสอน เพื่อส่งมอบสิ่งที่ดีที่สุด มีคุณค่าที่สุดให้แก่นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้สำเร็จ

มีการวิเคราะห์ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านการสอน โดยคำนวณจำนวนคาบสอนจากจำนวนนักเรียนที่จัดห้องเรียนตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด ห้องละ 40 คน ซึ่งนำจำนวนคาบสอน รายวิชาใน 1 สัปดาห์ ทหารด้วย 18 จะได้จำนวนครูตามเกณฑ์ในรายวิชานั้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนครูขาด หรือเกิน โรงเรียนดำเนินการรายงานผลการประเมินผลขีดความสามารถและอัตรากำลังไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรับการจัดสรรอัตรากำลังที่ขาด

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

ในส่วนของ การประเมินทักษะ สมรรถนะ คุณวุฒิและจำนวนบุคลากรที่ต้องการในแต่ละระดับของครูและบุคลากรประเมินได้จากการทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี (SAR) การพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อและการเข้ารับการอบรม การส่งแผนการจัดการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน การปฏิบัติ งานพิเศษ และการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยจะมีแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกภาคเรียน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง แล้วจะมอบหมายให้ผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายทุกฝ่ายเป็นผู้ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทุกคน



หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

โรงเรียนละงูพิทยาคม มีวิธีการสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรไว้ให้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนละงูพิทยาคม อย่างมีความสุขโดยการสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การปรับขึ้นเงินเดือนที่สูงขึ้น การส่งบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นเข้าร่วมการประกวด การแข่งขัน เพื่อให้ได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร มีการยกย่องเชิดชูเกียรติและส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลต่อความมั่นใจ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แสดงถึงโรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ที่จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อไปโดยใช้มาตรการรักษากำลังใจคนดังนี้

1) มาตรการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร ด้วยการเยี่ยมเยียนแสดงความห่วงใยในกรณีเจ็บป่วย มอบเงินช่วยเหลือ หรือมอบพวงหรีดเพื่อแสดงความเสียใจต่อการสูญเสียคนในครอบครัว และเป็นเจ้าภาพในงานสวดอภิธรรมศพ สนับสนุนเงินช่วยเหลืองานศพ โรงเรียนมีกองทุนน้ำใจชาวละงูพิทยาคมเพื่อใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ

2) มาตรการยกย่องเชิดชูคนดี โดยการยกย่องชื่นชมแสดงความยินดีแก่บุคลากรที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ การมอบใบประกาศเกียรติคุณ

3) มาตรการสวัสดิการให้แก่บุคลากร มีสวัสดิการบ้านพักให้แก่บุคลากรจำนวนหนึ่ง มีสวัสดิการด้านกีฬา เช่น สนามวอลเลย์บอล บาสเกตบอล สนามปิงปอง สนามตะกร้อ สนามฟุตบอลหรือฟุตซอล เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร

4) มาตรการสนับสนุนเรื่องการศึกษา โรงเรียนละงูพิทยาคม ให้การสนับสนุนให้บุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีโอกาสศึกษาต่อ และเมื่อจบการศึกษาสามารถนำคุณวุฒิมาปรับระดับที่สูงขึ้นได้

5) มาตรการด้านสุขภาพ โรงเรียนละงูพิทยาคมได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา(สกก.) ออกหน่วยเคลื่อนที่ตรวจสุขภาพให้กับบุคลากรทางการศึกษา หรือมีการตรวจสุขภาพประจำปี ที่โรงพยาบาลหาดใหญ่หรือโรงพยาบาลสตูล ปีละ 1 ครั้ง

6) มาตรการด้านการจัดทัศนศึกษา ศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ณ สถานที่ต่าง ๆ ประจำปี

7) มาตรการการจัดบริการสิ่งที่เป็นในชีวิตประจำวันและบริการที่เป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ร้านค้าสวัสดิการ โรงอาหาร อินเทอร์เน็ต ยานพาหนะ ห้องสมุด ห้องสมุดอาเซียน ห้องสืบค้น ห้องละหมาด ห้องพระพุทธรศาสนา (ห้องอนัตตา)

8) มีการจัดเวรยามรักษาการณ์ภายในบริเวณโรงเรียนตลอด 24 ชั่วโมง ทั้งในวันราชการและวันหยุดราชการ

9) มีการจัดห้องพยาบาลและเวชภัณฑ์ที่จำเป็นเบื้องต้นบริการในห้องพยาบาล

10) มีการประกันภัยกรณีประสบอุบัติเหตุ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิตจากบริษัทสยามซีดีประกันภัยจำกัด (มหาชน) ให้แก่คณะครูและบุคลากรทุกคน

11) มีการอนุญาตให้ครูเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนาต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา

- 12) มีการส่งเสริมให้ครูได้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของตนเอง
- 13) มีการไปร่วมงานทำบุญ ร่วมงานการกุศลต่าง ๆ
- 14) มีงานเลี้ยงส่งและของที่ระลึกสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ย้ายสถานศึกษา ลาออกหรือเกษียณอายุราชการ
- 15) มีการแต่งตั้งบุคลากรให้ทำหน้าที่คณะกรรมการในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อดูแลผลประโยชน์ของบุคลากรในโรงเรียน
- 16) มีการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่แต่ละบุคคล
- 17) มีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกภาคเรียน

โครงการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	งบประมาณที่จัดสรร			รวม	หมายเหตุ
		เงิน งบบุคลากร	เงินรายได้ สถานศึกษา	เงินอื่นๆ (ระบุ)		
1	โครงการพัฒนาบุคลากร 1.1 กิจกรรมพัฒนาบุคลากร หนึ่งนวัตกรรมหนึ่ง กลุ่มสาระ 1.2 กิจกรรมศึกษาดูงาน	13,059.60-	-	-	13,059.60	
2	โครงการจ้างบุคลากร สนับสนุนการสอน	200,000		-	700,000	

	2.1 กิจกรรมจ้างครูและ พนักงานบริการ		500,000			
	2.2 กิจกรรมจ้างครู ต่างชาติ					
3	โครงการสร้างขวัญกำลังใจ	-	-			
4	โครงการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพฝ่าย บริหารงานบุคคล	4,900	-	-	4,900	
5.	โครงการจัดทำป้ายบุคลากร	30,000			30,000	
	รวมเงินงบประมาณ	247,959.60	500,000		747,959.60	
	รวมทั้งหมด				747,959.60	

ลงชื่อ

(นางมิ่งรินทร์ พนมอุปการ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนละงูพิทยาคม