

การบริหารทรัพยากรบุคคล

งานบุคลากร กลุ่มบริหารงานแผนงานและงบประมาณ

โรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

คำนำ

ด้วยโรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้ศึกษาและนำ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนยุทธศาสตร์การศึกษา ขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 -2564) และแผนปฏิบัติการโรงเรียนประจำปีการศึกษา 2563 ใช้เป็น กรอบและแนวทางการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้จากทุกภาคส่วน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอันส่งผลต่อความสำเร็จต่อกลยุทธ์การพัฒนาคณาภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ด้านกระบวนการบริหารและจัดการของโรงเรียน กลยุทธ์ที่ 2

งานบุคลากร กลุ่มบริหารแผนงานและงบประมาณ โรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ในฐานะที่มีหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล อาทิ ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา จึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา 2563 เพื่อให้การบริหารงาน บุคคล สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ สามารถ ตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายตามกลยุทธ์การพัฒนาคณาภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

งานบุคลากร

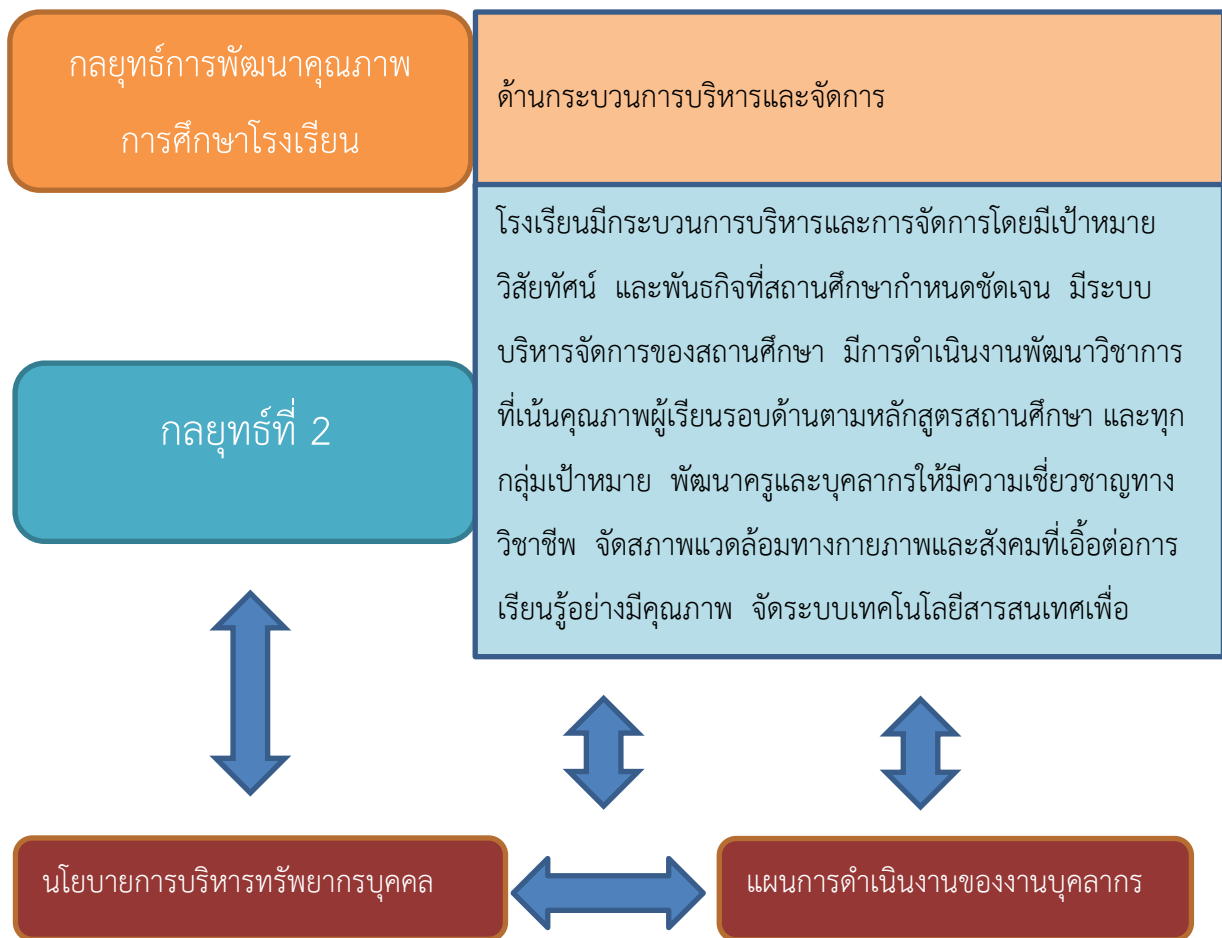
กลุ่มบริหารแผนงานและงบประมาณโรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ส่วนนี้เป็นการนำเสนอข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความเชื่อมโยงกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน กับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์ เพื่อให้ทราบบริบทในด้านต่าง ๆ ของทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1.1 ความเชื่อมโยงของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการดำเนินงานของงานบุคลากร กลุ่มบริหารแผนงานและงบประมาณ

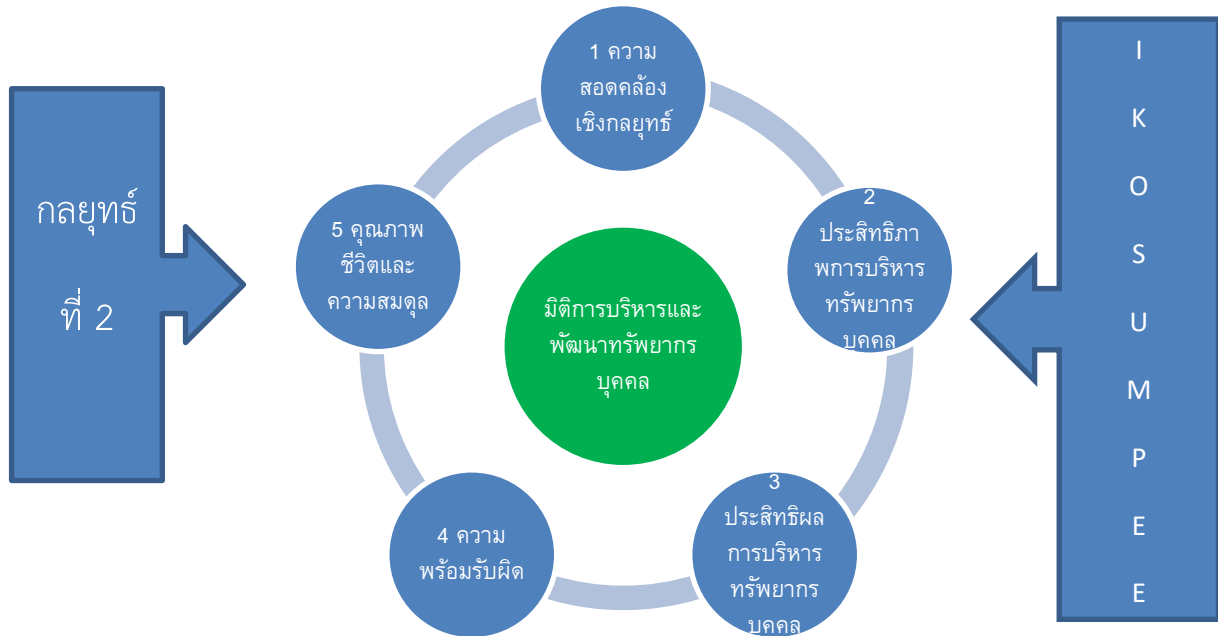
การกำหนดแผนการดำเนินงานของงานบุคลากร เป็นการกำหนดเพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประสบผลสำเร็จ และตอบสนองต่อความสำเร็จตามกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยมีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ดังแผนภาพที่ 1 ต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 ความเชื่อมโยงของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการดำเนินงานของงานบุคลากร

1.2 มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของงานบุคลากร กลุ่มบริหารแผนงานและงบประมาณ โรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 กำหนดมิติและขอบเขตของนโยบายที่ครอบคลุมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังแผนภาพที่ 2 ต่อไปนี้



แผนภาพ 2 มิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนภาพ 2 มีรายละเอียด ดังนี้
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในมิติต่าง ๆ ของโรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์ จะมุ่งเน้นการนำ
ค่านิยมหลักขององค์กร (IKOSUMPEE) มาใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักถึง
ค่านิยมสุจริต ข้อกำหนดทางจริยธรรมและวินัยขององค์กร

ทั้งนี้ ค่านิยมหลักขององค์กร (IKOSUMPEE) ประกอบด้วย

- (1) Inspiration (แรงบันดาลใจ)
- (2) Knowledge (ความรู้)
- (3) Organization (องค์กร)
- (4) Service Mind (จิตอาสา)
- (5) Unity (ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน)
- (6) Merit (คุณธรรม)
- (7) Professional learning community (การเรียนรู้ผู้มีอาชีพ)
- (8) Excellence (ความเป็นเลิศ)
- (9) Environment (สิ่งแวดล้อม)

นอกจากนี้แล้ว การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมุ่งเน้นการตอบสนองกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาของโรงเรียน ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ กลยุทธ์ที่ 2 มีรายละเอียด ดังนี้

คำอธิบาย

กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ

กลยุทธ์ที่ 2 “โรงเรียนมีกระบวนการบริหารและการจัดการโดยมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ สถานศึกษากำหนดชัดเจน มีระบบบริหารจัดการของสถานศึกษา มีการดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้” ซึ่งการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นในการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ เป็นครูมืออาชีพ เป็นที่ยอมรับในชุมชนและสังคมในวงกว้าง สามารถเชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหาร จัดการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาคุณภาพ และสวัสดิการของบุคลากร

ตัวชี้วัด

ระดับการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพ และสวัสดิการบุคลากร

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- การพัฒนาตนเองของบุคลากร
- บุคลากรพร้อมเรียนรู้และให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ และนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- บุคลากรมีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการงานมากยิ่งขึ้น
- การเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรครู
- การให้บริการด้านต่างๆแก่บุคลากร

สำหรับมิติการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิติ งานบุคลากร กลุ่มบริหารแผนงานและงบประมาณ โรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์ นำแนวทางจากมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจน เครื่องมือประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งสำนักงาน ก.พ. กำหนดเป็นมิติสำหรับการ ประเมินความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบท ของโรงเรียน โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

มิตินี้ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

มุ่งเน้นการกำหนดให้มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ กำหนดให้มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กำหนดให้มีแผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

มิตินี้ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มุ่งเน้นให้การดำเนินงานกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และสามารถนำมาประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว

มิตินี้ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นให้มีแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมุ่งเน้นระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

มิตินี้ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มุ่งเน้นให้การดำเนินการและการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงหลักความสามารถ ผลงานและหลักคุณธรรม การดำเนินการและการตัดสินใจต้องมีความโปร่งใสและพร้อมรับการตรวจสอบ

มิตินี้ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

มุ่งเน้นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในทุกๆระดับ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่เหมาะสมกับความต้องการ ตลอดจนการเสริมสร้างสภาพแวดล้อม ระบบงาน และบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม

1.3 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล

ข้อมูลบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์ ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2563 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.3.1 ข้อมูลอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลจำแนกตามประเภท

ประเภท	จำนวน
1. ข้าราชการ	115
2. ลูกจ้างประจำ	1
3. พนักงานราชการ	-
4. ลูกจ้างชั่วคราว	11
รวม	127

1.3.2 ข้อมูลอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลที่รับผิดชอบงานในโรงเรียน

ที่	ส่วนงาน	จำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
1	งานวิชาการ	80	บุคลากรบางคน
2	งานบริหารงานงบประมาณ	39	รับผิดชอบหลาย
3	งานบริหารงานบุคคล	29	กลุ่มงาน
4	งานบริหารงานทั่วไป	50	
	รวม	198	

1.3.3 ข้อมูลอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลจำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง

ประเภท / ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
ประเภททางบริหาร		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	1	
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	2	
ประเภทข้าราชการครู		
ครู คศ. 4	-	
ครู คศ. 3	72	
ครู คศ. 2	10	
ครู คศ. 1	13	
ครูผู้ช่วย	7	
ประเภทงานสนับสนุน		
ครูอัตราจ้าง	10	
ธุรการโรงเรียน	2	
นักการภารโรง	6	
อื่นๆ	4	
รวม	127	

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอการดำเนินการของงานบุคลากร กลุ่มบริหารแผนงานและงบประมาณ โรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติการประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard จำนวน 5 มิติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

รายละเอียด	การดำเนินการ
มุ่งเน้นการกำหนดให้มียุทธศาสตร์ แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ กำหนดให้มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กำหนดให้มีแผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	1. การกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้โยกกับแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนให้มีความสอดคล้องกัน 2. งานบุคลากรมีแผน โครงการ การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี

2.2 มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียด	การดำเนินการ
มุ่งเน้นให้การดำเนินกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และสามารถนำมาประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว	1. โรงเรียนได้มีการควบคุมการลงเวลาปฏิบัติงานที่งานสารสารบรรณ เพียงจุดเดียว แต่แยกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้ทันเวลา 2. โรงเรียนได้จัดทำ กลุ่มไลน์ “OIT”ของข้าราชการและลูกจ้างทุกคน ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างกันเป็นไปด้วยความรวดเร็ว 3. งานบุคลากรได้ดำเนินการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ข้อมูลมีความทันสมัยนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างรวดเร็ว 4. ผู้บริหาร ได้ติดตามให้การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ และทันเวลา ตลอดจนกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำ

2.3 มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียด	การดำเนินการ
มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการการบริหาร ทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นให้มีแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการส่งเสริม ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ มุ่งเน้นระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. โรงเรียนมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพบุคคลบนพื้นฐาน การจัดการความรู้ โดยกำหนดโครงการพัฒนาศึกษาดู งานของบุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี 2. โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทางด้าน วิชาการ โดยแบ่งตามความเชี่ยวชาญ (วิชาเอก) และ ความถนัดของแต่ละบุคคล 3. โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทางด้าน งานพิเศษ ที่มุ่งเน้นระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ มี ประสิทธิภาพ กำหนดมาตรการ กลไก และระบบการ บริหาร โดยจัดตามความถนัดของบุคลากร

2.4 มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียด	การดำเนินการ
มุ่งเน้นให้การดำเนินการและการตัดสินใจด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงหลัก ความ สามารถ ผลงานและหลักคุณธรรม การ ดำเนินการและการตัดสินใจต้องมีความโปร่งใส และพร้อมรับการตรวจสอบ	การดำเนินการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนตัดสินใจบนพื้นฐานของระเบียบต่าง ๆ ซึ่งได้รับความ เห็นชอบของผู้บริหารโรงเรียนที่คำนึงถึงหลัก ความสามารถ ผลงานและหลักคุณธรรม นอกจากนี้ ยัง กำหนดให้มีระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการร้องทุกข์และ อุตสาหกรรม โดยกรณี que เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้อง ตามกฎหมาย ระเบียบ หรือแบบธรรมเนียมของโรงเรียน หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือเห็นว่าการลงโทษ ไม่ เหมาะสมกับความผิด ซึ่งสอดคล้องกับหลักความ โปร่งใสและพร้อมรับการตรวจสอบ

2.5 มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

รายละเอียด	การดำเนินการ
<p>มุ่งเน้นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในทุกระดับ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่เหมาะสมกับความต้องการ ตลอดจนการเสริมสร้างสภาพแวดล้อม ระบบงาน และบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม</p>	<p>โรงเรียนมีการกำหนดกิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ กิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้บริหารกับครูเก่า รวมทั้งกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และชุมชน นอกจากนี้ ยังจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และจัดให้มีกองทุนคุณธรรมโรงเรียน และการประกันภัยในโรงเรียน ซึ่งจัดเป็นสวัสดิการให้แก่บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือ สร้างขวัญและกำลังใจ กรณีที่บุคลากรและครอบครัว (รวมถึงบิดามารดาของบุคลากร) เจ็บป่วยเข้าโรงพยาบาล หรือเกิดอุบัติเหตุหรือเสียชีวิต</p>