



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗

โรงเรียนศรีสำราญวิทยา
อําเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ

คำนำ

ด้วย กลุ่มงานบริหารงานบุคคลโรงเรียนศรีสำราญวิทยาคม พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแนวนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใสเป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาโรงเรียน และนักเรียนให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน จึงมีมติเห็นชอบให้จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ประกอบด้วย ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒๐ กลยุทธ์

โรงเรียนศรีสำราญวิทยาคม จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของโรงเรียนศรีสำราญวิทยาคม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนา ศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

บทที่ ๑
สภาพทั่วไปของโรงเรียนศรีสำราญวิทยาคม

๑. ข้อมูลสถานศึกษา

๑.๑ ประวัติสถานศึกษา

โรงเรียนศรีสำราญวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเดิมเป็นโรงเรียนสาขาของโรงเรียนพรเจริญวิทยา แยกเป็นเอกเทศ เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ ตั้งอยู่ ณ เลขที่ ๒๑๗ หมู่ที่ ๑ บ้านนาคำ โรงเรียนศรีสำราญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ บนพื้นที่ ๘๐ ไร่ ๒ งานเป็นเขตรับผิดชอบส่วนปกครองท้องถิ่นเทศบาลโรงเรียนศรีสำราญ

หมู่บ้านเขตบริการของโรงเรียนคือ ๗ หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านนาคำ บ้านเหล่าใหญ่ บ้านหนองลาด บ้านโนนสว่าง บ้านนางาม บ้านโชคชัย บ้านโนนสะอาด เป็นหมู่บ้านขนาดเล็ก ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ฐานะทางเศรษฐกิจของประชากรอยู่ในระดับปานกลางถึงยากจน

โรงเรียนตั้งอยู่ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประมาณ ๔๐ กิโลเมตรอยู่จากตัวอำเภอพรเจริญ ๑๗ กิโลเมตร

อักษรย่อ ศ.ส.ว.

คำขวัญของโรงเรียน เรียนดี มีวินัย น้ำใจงาม

ปรัชญาของโรงเรียน การศึกษาคือชีวิต

คติพจน์ สุวิชาโน ภวไโหติ (ผู้รู้ดีเป็นผู้เจริญ)

เครื่องหมายโรงเรียน



(สถูปหลวงปู่คำตัน วัดป่าदानศรีสำราญ)

สีประจำโรงเรียน เหลือง - แดง

ต้นไม้ประจำโรงเรียน ต้นพญาสัตบรรณ(ต้นตีนเป็ด)

๑.๒ ข้อมูลครูและบุคลากร

ที่	ชื่อ - สกุล	อายุ	อายุ ราชการ	ตำแหน่ง	วุฒิ	วิชาเอก	สอนวิชา	หมายเหตุ
๑.	นายวุฒิไกร คำแฝง	๓๘	๑๕	ผอ.คศ.๓	วท.บ.	บริหารการศึกษา	-	วท.บ.
๒.	นายวิรัตน์ เจริญดี	๕๘	๓๓	ครู คศ.๓	ค.บ.	บริหารการศึกษา	วิทย์	ศษ.ม.
๓.	นายสุรชัย จันทร์เพ็ง	๓๔	๑๐	ครู คศ.๒	วท.บ.	ชีววิทยา	ชีววิทยา/	ศษ.ม.
๔.	นางสาวพรนัยพัณ หารรษา	๓๖	๙	ครู คศ.๒	วศ.บ.	วิศวกรรมคอมฯ	วิทยาการคำนวณ	ศษ.ม.
๕.	น.ส.จุฑามาศ ประณีตพลคลัง	๒๗	๔	ครู คศ.๑	ค.บ.	ภาษาอังกฤษ	ภาษาอังกฤษ	ค.บ.
๖.	นางสาวกาญจนา ศรีเทศ	๓๔	๔	ครู คศ.๑	ศษ.บ.	ภาษาไทย	ภาษาไทย	ศษ.บ.
๗.	นายราวิน อภัยโส	๓๗	๔	ครู คศ.๑	วท.บ.	เกษตร	เกษตร	วท.บ.
๘.	นางสาวสุพัตรา คอมแพงจันทร์	๓๑	๓	ครู คศ.๑	ค.บ.	คณิตศาสตร์	คณิตศาสตร์	ค.บ.
๙.	นายวิวัฒน์ชัย จันทร์นุ้ย	๒๖	๒	ครู คศ.๑	ค.บ.	สังคมศึกษา	สังคมศึกษา	ค.บ.
๑๐.	นางสาวทิพย์กมล ผลไพบูลย์	๒๙	๑	ครูผู้ช่วย	ค.บ.	ฟิสิกส์	ฟิสิกส์	ค.บ.
๑๑.	นางสุนนมาศ ไพบูลย์	๔๓	๘	ครูผู้สอน	ค.บ.	ภาษาอังกฤษ	ภาษาอังกฤษ	ค.บ.
๑๒.	นายอนันต์ บัวพงษ์ชน	๓๗	๑๐	ครูผู้สอน	ค.บ.	วิทยาศาสตร์	วิทยาศาสตร์	ค.บ.
๑๓.	นางสาวกานดารัตน์ เจริญดี	๒๖	๑	ครูอัตราจ้าง	วท.บ.	เคมี	เคมี	ค.บ.
๑๔.	นายไกรสนิท สิงโต	๕๑	๒๙	ช่างไม้ ๔	รปศ.	รัฐศาสตร์	-	

ข้อมูลผู้บริหารคนปัจจุบัน

ผู้อำนวยการโรงเรียน นายวุฒิไกร คำแฝง โทรศัพท์ ๐๘๙-๒๗๔๗๕๙๔ e-Mail : pororb@gmail.com วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา ดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนนี้ตั้งแต่วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จนถึงปัจจุบัน เป็นเวลา ๒ เดือน

๒.๑ ข้อมูลครูและบุคลากร

ประเภท/จำนวน	ทั้งหมด			หมายเหตุ
	ชาย	หญิง	รวม	
ผู้บริหาร	๒	-	๒	
ครูประจำการ	๓	๕	๘	
พนักงานราชการ	๑	๑	๒	
ครูจ้าง	-	๑	๑	
ครูธุรการ	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ	๑	-	๑	
รวม	๗	๗	๑๔	

จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน

ระดับชั้นเรียน	จำนวนห้อง	เพศ		รวม
		ชาย	หญิง	
ม.๑	๑	๑๗	๒๒	๓๙
ม.๒	๑	๑๓	๘	๒๑
ม.๓	๑	๙	๑๓	๒๒
ม.๔	๑	๔	๑๑	๑๕
ม.๕	๑	๕	๐	๕
ม.๖	๑	๙	๖	๑๕
รวม	๖	๕๗	๖๐	๑๑๗
รวมทั้งหมด	๖	๕๗	๖๐	๑๑๗

๑.๓ ข้อมูลอาคารสถานที่

อาคารเรียน จำนวน ๒ หลัง อาคารห้องสมุด ๑ หลัง ส้วม ๒ หลัง โรงอาหาร ๑ หลัง สนามฟุตบอล ๑ สนาม สนามบาสเกตบอล ๑ สนาม สนาม วอลเลย์บอล ๑ สนาม โดมอเนกประสงค์ ๑ หลัง

๑.๔ ข้อมูลสภาพชุมชนโดยรวม

๑) สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นชุมชนชนบท ประกอบด้วย ๗ หมู่บ้าน จำนวน ๖๕๓ ครัวเรือน มีประชากรประมาณ ๒,๕๐๐ คน บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียน เป็นสวนยางพารา และนาข้าว อาชีพหลักของชุมชน คือ ทำนา ทำสวนยางพารา และรับจ้างทั่วไป ส่วนใหญ่นับถือศาสนา พุทธ ประเพณี/ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป คือ เป็นไปตามวิถีของชาวพุทธศาสนา

๒) ผู้ปกครองส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับ ป.๖ อาชีพหลัก คือ ทำนา และทำสวนยางพารา ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ฐานะทางเศรษฐกิจ/รายได้โดยเฉลี่ยต่อครอบครัว ต่อปี ๗๐,๐๐๐ บาทจำนวนคนเฉลี่ยต่อครอบครัว ๔ คน

๓) โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียน

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

.....

โรงเรียนศรีสำราญวิทยาคม ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตาม
กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบ
มาตรฐานประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการ
บริการทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่ง
มีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วน
ราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความ
ต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่ง
จำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผน
สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
(HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น
การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้าน
การบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง
เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อ
งบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity)

ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

บทที่ ๓

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของโรงเรียนศรีสำราญวิทยา

โรงเรียนศรีสำราญวิทยา ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงเรียนศรีสำราญวิทยา ตามขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ผู้บริหารเป็นหัวหน้าคณะทำงาน หัวหน้าส่วนราชการระดับกองเป็นคณะทำงาน และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ โดยคณะทำงานดังกล่าวมีหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้บริหารข้าราชการ พนักงานในส่วนต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน ณ ห้องประชุมโรงเรียนศรีสำราญวิทยา ทำให้ผู้เข้าประชุมได้รับความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรของโรงเรียน

๓. จากการประชุมเชิงปฏิบัติดังกล่าว ได้ดำเนินการประเมินสภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนศรีสำราญวิทยา โดยระดมความคิดเห็นตั้งเป็นประเด็นคำถามดังนี้

๓.๑ เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่โรงเรียนต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๓ ปี ข้างหน้าคืออะไร

- * งานกระบวนงาน
- * คน
- * ทรัพยากร
- * ผู้รับบริการ

๓.๒ อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของโรงเรียน และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

๓.๓ อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๓.๔ อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

สรุปประเด็นคำตอบการดำเนินการประเมินสภาพด้านการบริหารทรัพยากรของโรงเรียน
๔ ข้อ ได้ดังนี้

๑) เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่โรงเรียนต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๓ ปี ข้างหน้าประกอบด้วย

- * งานกระบวนงาน

(๑) ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- (๒) มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
- (๓) มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างสำนัก/กอง สามารถประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๔) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

*** คน**

- (๑) บุคลากรมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ของการเป็นข้าราชการ
- (๒) มีความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ
- (๓) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และสามารถปฏิบัติงานได้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง
- (๔) จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

*** ทรัพยากร**

- (๑) มีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย อย่างพอเพียง
- (๒) นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
- (๓) มีงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียง

*** ผู้รับบริการ/ประชาชน**

- (๑) ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง
- (๒) ประชาชนมีความพึงพอใจ
- (๓) เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน

๒) อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของโรงเรียน และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

- (๑) ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
- (๒) บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานแบบฉันทน์พี่น้อง
- (๓) บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่แต่ละตำแหน่ง
- (๔) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- (๕) มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
- (๖) มีสวัสดิการให้บุคลากร

๓) อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

- (๑) สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกกระดับ เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- (๓) การพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- (๔) การกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับสำนัก/กอง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน
- (๕) ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

๔) อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

- ๑) มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน
- ๒) มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร

๔. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้ว จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๒. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน
๓. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
๕. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ
๖. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
๗. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. คณะทำงานฯ ได้จัดประชุมข้าราชการ จำนวน ๒๐ คน เพื่อร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ซึ่งเป็นการหาส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับสถานภาพปัจจุบันว่ามีความแตกต่างกันเพียงไร ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้

ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สนองมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่

๒

ลักษณะโครงการ

ต่อเนื่อง

ผู้รับผิดชอบ

นางสาวดลธิยา จันทร์อ้วน

๑. หลักการและเหตุผล

การกระจายอำนาจภาครัฐที่มีนโยบายให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคลโดยการบริหารจัดการ งบประมาณ วิชาการ บริหารบุคคล บริหารทั่วไปให้เป็นบทบาทของสถานศึกษาอีกทั้งเสริมสร้างการพัฒนาการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สามารถนำ ประสิทธิภาพ ความสามารถของตนเองให้มีประสิทธิภาพตามศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ การจัดการเรียนการสอนจะให้ประสบ ผลสำเร็จนั้น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง จะต้องร่วมมือกันต่างคนต่างทำหน้าที่ให้สมบูรณ์ โดยเฉพาะครูต้องพัฒนาปรับปรุง ตนเองอยู่เสมอจึงจะทำให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จเพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ โรงเรียนจึงได้จัดโครงการนี้ขึ้น เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาตนเองในเรื่องต่าง ๆ อยู่เสมออันจะส่งผลให้ครูมีคุณภาพผ่านเกณฑ์ มาตรฐานโรงเรียนจึงจัดทำโครงการนี้ขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรและศึกษาดูงานนำสิ่งที่ได้มาปรับใช้และพัฒนาหน่วยงานต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะด้านการสอนและหน้าที่พิเศษอยู่เสมอ
- ๒.๒ เพื่อให้ครูผ่านการประเมินวิทยฐานะสูงขึ้นและมีมาตรฐานสู่มืออาชีพอย่างแท้จริงทุกคน
- ๒.๓ เพื่อให้ครูได้เปิดโลกทัศน์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวิชาชีพ

๓. เป้าหมาย

- ๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ
 - ๓.๑.๑ ผู้บริหาร ครูและบุคลากร จำนวน ๑๔ คน
- ๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะด้านการสอนและหน้าที่พิเศษอยู่เสมอ และมีมาตรฐานสู่มืออาชีพอย่างแท้จริงทุกคน

๔. ระยะเวลาดำเนินการ

ตลอดปีการศึกษา

๕. สถานที่ดำเนินกิจกรรม

- สถานที่การเดินทางไปราชการ อบรม หรือประชุมต่างๆ

๖. งบประมาณ

- ๕๐,๐๐๐ บาท

๗. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- กลุ่มบริหารงานบุคคล

๘. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ

ขั้นการดำเนินงาน	วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑.ขั้นเตรียมการ (Plan)	๑.ศึกษาแผนงาน กำหนดโครงการฯ ๒.ขออนุมัติโครงการต่อผู้บริหาร ๓.ประชุมครูและผู้เกี่ยวข้องชี้แจงโครงการ ๔. ประชาสัมพันธ์โครงการฯ ๕. จัดเตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ตามกิจกรรม	พ.ค. ๖๗ มิ.ย. ๖๗ มิ.ย. ๖๗ มิ.ย. ๖๗	
๒.ขั้นดำเนินการ (Do)	ดำเนินการตามโครงการ - กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร - กิจกรรมส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากร - กิจกรรมศึกษาดูงานบุคลากร	ตลอดปี การศึกษา ม.ค. ๖๘	
๓.ขั้นตรวจสอบและประเมิน(Check)	กิจกรรมประเมินการใช้หลักสูตร	มี.ค. ๖๘	

๔.ชั้นปรับปรุง แก้ไขนำไปใช้ (Act)	นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องในปีการศึกษาต่อไป	มี.ค. ๖๘	
--------------------------------------	--	----------	--

๙. การประเมินผลการดำเนินงาน

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
๑.ครูร้อยละ ๑๐๐ ผ่านการประเมินวิทยฐานะสูงขึ้นและมีมาตรฐานสู่มืออาชีพ	-การรายงานผล -การสังเกต , สัมภาษณ์	-แบบรายงานผลการดำเนินงาน
๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการเรียนการสอน	-ตรวจผลงาน	-แบบสัมภาษณ์ -แบบประเมิน

๑๐. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑๐.๑ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะด้านการสอนและหน้าที่พิเศษอยู่เสมอ
- ๑๐.๒ ครูผ่านการประเมินวิทยฐานะสูงขึ้นและมีมาตรฐานสู่มืออาชีพอย่างแท้จริงทุกคน
- ๑๐.๓ ครูได้เปิดโลกทัศน์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวิชาชีพ

ลงชื่อ ผู้เสนอโครงการ
(นางสาวดลธิยา จันทร์อ้วน)
ตำแหน่ง ครู

ลงชื่อ ผู้พิจารณา
(นายราวิน อภัยโส)
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ ฝ่ายงบประมาณ
(นายสุรชัย จันทร์เพ็ง)
หัวหน้ากลุ่มงบประมาณ

ลงชื่อ ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายวิรัตน์ เจริญดี)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสำราญวิทยาคม

ลงชื่อ ผู้อนุมัติโครงการ
(นายวุฒิไกร คำแฝง)
ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสำราญวิทยาคม