



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

โรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ



ประกาศโรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)

โรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา จึงกำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่าง คุ่มค่ามีประสิทธิภาพ

๒. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษา

๓. การสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์ พร้อมติดป้ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน

๔. การย้ายของผู้บริหาร ครู ทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๕. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๖. การพัฒนาครูและบุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท

๗. การส่งเสริมและการพัฒนาสถานศึกษา มุ่งสู่ความเป็นเลิศแห่งการเรียนรู้และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

๘. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา

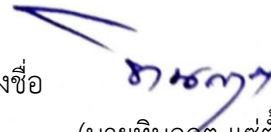
๙. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ และยึดถือความสามารถเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

๑๐. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

๑๑. การสร้างเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบได้
จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ลงชื่อ



(นายทินกฤต แซ่ตั้ง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา

สถิติข้อมูลอัตรากำลังในโรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑
ข้าราชการครู	๑๒
พนักงานราชการ	๑
ครูผู้ทรงคุณค่า	๑
ครูอัตราจ้าง	๗
เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑
นักการภารโรง	๑
แม่บ้าน	๑

การดำเนินการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย :

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวในสังกัด

แนวปฏิบัติ :

การจัดทำแผนอัตรากำลังในโรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา

๑. จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำแผน ประกอบด้วย

๑) นำข้อมูลนักเรียนในระบบ DMC (Data Management Center) ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายนของทุกปี เพื่อเพิ่มเติมและติดตามนักเรียนเข้าใหม่และจบการศึกษา

๒) แก้ไขปรับปรุงข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS)

๓) ข้อมูลการเกษียณอายุราชการ และแนวโน้มการสูญเสียอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS)

๔) ข้อมูลผู้สมัครศึกษา สาขาวิชาเอก

๕) จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา

๖) ความต้องการครูเพิ่มของแต่ละกลุ่มสาระ (เท่าจำนวนครูที่ขาดตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด)

๗) ข้อมูลลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยงบประมาณและเงินรายได้สถานศึกษา

๒. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาแนวโน้มเพิ่มลดของจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓. ดำเนินการปฏิบัติตามแผนอัตรากำลังโดย

๑) ที่ดำเนินการในส่วนที่เป็นอำนาจของโรงเรียน เช่น การรับ การย้าย การบรรจุแต่งตั้ง การจัดสรรงบประมาณในการจ้างครู

๒) การเสนอความต้องการไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

ผลการปฏิบัติ :

ผลสำเร็จเชิงคุณภาพ

โรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา สามารถบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถแก้ปัญหาขาดแคลนอัตรากำลังครูผู้สอน มีบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นสูงสุดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ผลสำเร็จเชิงปริมาณ

สามารถบริหารจัดการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ดังนี้

๑. รับบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ อัตรา



ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การรับ และ ย้ายไปยังสถานศึกษาอื่นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา

เป้าหมาย :

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรของโรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา ที่ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี และที่ยื่นคำร้องขอย้ายเพิ่มเติม ได้รับการพิจารณาย้ายไปแต่งตั้งในโรงเรียนตามความประสงค์

๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองในสถานศึกษาแห่งใหม่ และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากร

๑. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ

๑.๑) การดำเนินการย้าย

แนวปฏิบัติ :

๑. แจ้งหลักเกณฑ์ให้ทราบ

๒. รวบรวม จัดทำข้อมูลและรายละเอียดผู้ขอย้าย

ผลการปฏิบัติ:

๑. ข้าราชการครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ย้าย ๑ อัตรา

๑.๒) การดำเนินรับบรรจุแต่งตั้ง

แนวปฏิบัติ :

๑. การรับบุคคลเพื่อบรรจุดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

ผลการปฏิบัติ :

๑. รับข้าราชการครูบรรจุในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑ อัตรา

๒. การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวปฏิบัติ :

๑. สำรวจความต้องการ

๒. ประกาศรับสมัคร

๓. ทำสัญญา

ผลการปฏิบัติ :

๑. โรงเรียนได้ดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๖ อัตรา ได้แก่ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ๑ อัตรา สุขศึกษาและพลศึกษา ๒ อัตรา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ๓ อัตรา โดยใช้งบประมาณของโรงเรียน



๓. การรักษาราชการแทนและรักษาราชการแทนในตำแหน่ง

แนวปฏิบัติ :

๑. ดำเนินการจัดส่งรายชื่อข้าราชการครูที่มีความเหมาะสมในการรักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อให้ต้นสังกัดแต่งตั้ง

ผลการดำเนินการ :

๑. การแต่งตั้งผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา
ลำดับที่ ๑ นางสาวทิพย์นารี พิจิตรรัตน์
ลำดับที่ ๒ นายบันลือ รัตนบุรี

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

โรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา ได้มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครู พนักงานราชการ ลูกจ้างและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร สังกัด

๑. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู พนักงานราชการ ลูกจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา
๒. การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
๓. การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ
๔. การขอหนังสือรับรอง
๕. การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครู พนักงานราชการ ลูกจ้างและบุคลากรทางการศึกษา
๖. การปฏิบัติงานของข้าราชการครู พนักงานราชการ ลูกจ้างและบุคลากรทางการศึกษา

แนวปฏิบัติ :

๑. ประชุมเกณฑ์การประเมินที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพ สรุปรายงานผลการประเมิน
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๓. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีคำสั่งแต่งตั้งและมอบหมายการปฏิบัติงาน กำหนดบทบาทภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ
๔. ประเมินการปฏิบัติงานตามภาระงาน และตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา

ผลการปฏิบัติ :

๑. ข้าราชการครู พนักงานราชการ ลูกจ้างและบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการประเมินทุกคน



ด้านวินัย การรักษาวินัย และการออกจากราชการ

โรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา ให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยแก่ข้าราชการครู พนักงานราชการ ลูกจ้างและบุคลากรทางการศึกษา โดยการสร้างความตระหนัก ปลุกจิตสำนึก ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและผู้มารับบริการ โดยกำหนดภารกิจดังนี้

- ๕.๑) กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง
- ๕.๒) กรณีความผิดวินัยร้ายแรง
- ๕.๓) การอุทธรณ์
- ๕.๔) การร้องทุกข์
- ๕.๕) การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย
- ๕.๖) การลาออกจากราชการ

แนวปฏิบัติ :

๑. จัดทำมาตรการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน

ผลการปฏิบัติ :

- ๑. ไม่มีข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าข่ายประพฤติปฏิบัติผิดทางวินัย



แผนการดำเนินงานกลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการ **พัฒนาระบบงานบริหารสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล**
ลักษณะโครงการ ☒ โครงการต่อเนื่อง ☐ โครงการใหม่
ผู้รับผิดชอบโครงการ นายเอกชัย เชื้อพราหมณ์ และคณะทำงานกลุ่มบริหารงานบุคคล
ฝ่าย กลุ่มบริหารงานบุคคล
ระยะเวลาดำเนินการ พฤษภาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๘

ความสอดคล้องการดำเนินการ

กิจกรรมที่	สนองแผนการศึกษาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ข้อที่	สนองมาตรฐานการศึกษา		สนองกลยุทธ์ สพม. สุขุขพ ข้อที่	สนองพันธกิจของโรงเรียนข้อที่	สนองกลยุทธ์ของโรงเรียนข้อที่
		มาตรฐานที่	ตัวบ่งชี้ย่อยที่			
๑	๖	๒	๒.๒	๕	๕	๕

หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทของการบริหารจัดการศึกษาของชาติ กำหนดให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงสู่สถานศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการบริหารงานบุคคลบริหารงานงบประมาณและการบริหารทั่วไปเพื่อให้สถานศึกษาได้มีการบริหารจัดการได้อย่างอิสระภายใต้กรอบของกฎหมายการบริหารจัดการสถานศึกษาต้องมีแนวนโยบายในการจัดการงานทุกกลุ่ม/ฝ่ายของโรงเรียนเพื่อให้การดำเนินงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและผู้เรียน

โรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา จึงจัดทำโครงการ “พัฒนาระบบงานบริหารสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล” ขึ้นเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาสถานศึกษาในภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนางานกลุ่มบริหารงานบุคคลให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้
๒. เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อให้บุคลากรโรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยาได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. พัฒนาระบบงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลประกอบด้วยงานบริหารสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. ระบบงานบริหารสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา มีประสิทธิภาพ ระดับคุณภาพดีเยี่ยม

วิธีการดำเนินงาน

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. ขั้นเตรียม (Plan) ๑.๑ คณะทำงานงานแผนงานประชุม วางแผนการทำงาน กำหนดปฏิทินงาน กำหนดภาระงานและบทบาทหน้าที่ ๑.๒ คณะทำงานประชุมวางแผนงาน บริหารสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล ประจำปี ๑.๓ คณะทำงานประชุมวางแผนการติดตามงาน	พฤษภาคม ๒๕๖๘	นายเอกชัย เชื้อพราหมณ์ และกลุ่มงานบริหารงาน บุคคล
๒. ขั้นปฏิบัติ (DO) ๒.๑ จัดทำปฏิทินงานสำนักงาน ๒.๒ จัดทำคู่มือการทำงาน ระเบียบแนวปฏิบัติ ข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มบริหารงานบุคคล ๒.๓ ดำเนินงานสำนักงาน รับ-ส่ง หนังสือ ติดตามหนังสือของฝ่าย ๒.๔ จัดทำเอกสาร คู่มือการทำงาน คำสั่งการทำงานและเอกสารอื่นๆ ของกลุ่มบริหารงานบุคคล ๒.๕ ตรวจสอบและรายงานข้อมูลของ กลุ่มบริหารงานบุคคลต่อผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องตามรอบระยะเวลา ๒.๖ ตรวจสอบ นิเทศ ติดตามงาน	พฤษภาคม ๒๕๖๘ – สิงหาคม ๒๕๖๘	นายเอกชัย เชื้อพราหมณ์ และกลุ่มงานบริหารงาน บุคคล
๓. ขั้นติดตามผล (Check) ๓.๑ ประเมินผลการดำเนินงาน ๓.๒ บันทึกผลการประเมินผล	พฤษภาคม ๒๕๖๘ – สิงหาคม ๒๕๖๘	นายเอกชัย เชื้อพราหมณ์
๔. ขั้นสรุปรายงานผล (Action) ๔.๑ สรุปผลการดำเนินงาน ๔.๒ รายงานผลการดำเนินงาน	กันยายน ๒๕๖๘	นายเอกชัย เชื้อพราหมณ์

สถานที่ดำเนินการ

โรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา จังหวัดชุมพร

งบประมาณที่ใช้

โครงการนี้ใช้งบประมาณ ๒๕,๗๖๕ บาท จำแนกรายการใช้จ่ายดังนี้

กิจกรรมและค่าใช้จ่าย การใช้งบประมาณ	งบประมาณจำแนกตามรายการและกิจกรรม			
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	วัสดุ/ครุภัณฑ์	รวม
วัสดุอุปกรณ์สำหรับการดำเนินงาน				
๑. เครื่องเย็บกระดาษเข้าเล่ม Deli No.๐๓๘๖ (๑๒๐ แผ่น) ๑ เครื่อง	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๒๐
๒. ลวดเย็บกระดาษ SDI ๒๓/๑๗ (กล่องละ ๙๕ บาท ๓ กล่อง)	-	-	๒๘๕	๒๘๕
๓. กระดาษการ์ดสี A๔ ๘๐ g (๑๐๐ แผ่น) KTV (ห่อละ๖๕บาท ๒ ห่อ)	-	-	๑๓๐	๑๓๐
๔. แผ่นใส ปก A๔ ใสสี (ห่อละ ๑๐๐ ใบ)	-	-	๑๕๐	๑๕๐
๕. กระดาษถ่ายเอกสาร A๔ (ลังละ ๖๗๕ บาท ๖ ลัง)	-	-	๔,๐๕๐	๔,๐๕๐
๖. หมึกเติม EPSON ๐๐๓ สีดำ (๒๘๐ บาท ๖ ขวด)	-	-	๑,๖๘๐	๑,๖๘๐
๗. บอร์ดโครงสร้าง ๔ ฝาย	-	๒,๕๐๐	-	๒,๕๐๐
๘. ซองครุฑขาวพับสี่ ครุฑ (๕๐ ซอง ๒ ห่อ)	-	-	๗๐	๗๐
๙. ซองครุฑขาวพับสี่ ไม่ครุฑ (๕๐ ซอง ๒ ห่อ)	-	-	๗๐	๗๐
๑๐. พลาสติกเคลือบบัตร ๗๐x๑๐๐ (ห่อละ ๑๐๐ ใบ)	-	-	๗๐	๗๐
๑๑. ซองน้ำตาล A๔ ขยายข้าง ครุฑ (๕๐ ซอง)	-	-	๒๐๐	๒๐๐
๑๒. ซองน้ำตาล A๔ ขยายข้าง ไม่ครุฑ (๕๐ ซอง)	-	-	๒๐๐	๒๐๐
๑๓. แปรงลบกระดานไวท์บอร์ด (ด้ามไม้)	-	-	๒๐	๒๐
๑๔. น้ำยาลบคำผิด Pentel ๑๒ มล. ZL ๓๑-W (๗๐ บาท ๓ อัน)	-	-	๒๑๐	๒๑๐
๑๕. ลวดเสียบกระดาษกิโกรัม	-	-	๒๐๐	๒๐๐
๑๖. คลิปบอร์ดหนัง มีฝาปิด ๒๔ เหยี่ยูทอง No.U๐๑๗ (อันละ ๙๕ บาท ๒ อัน)	-	-	๑๙๐	๑๙๐
	-	-	๔๕๐	๔๕๐

กิจกรรมและคำชี้แจง การใช้งบประมาณ	งบประมาณจำแนกตามรายการและกิจกรรม			
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	วัสดุ/ครุภัณฑ์	รวม
๑๗. กล่องใส่เอกสารพลาสติก โรบิน No.๑๒๒ ๓ ช่อง (กล่องละ ๒๒๕ บาท ๒ กล่อง)	-	-	๑๙๐	๑๙๐
๑๘. เหล็กคั่นหนังสือ โรบิน No.๔๑๕ เบอร์ L (คู่ละ ๙๕ บาท ๒ คู่)	-	-	๑,๓๒๐	๑,๓๒๐
๑๙. แผ่นห้วงช้าง No.๔๔๔ A๔ (แผ่น ละ ๑๑๐ บาท ๑๒ แผ่น)	-	-	๓๐๐	๓๐๐
๒๐. ตรายางสำเร็จ (ชื่อ รอง ผอ.)	-	๔,๗๒๕	-	๔,๗๒๕
๒๑. ซ่อมแซม วัสดุและอุปกรณ์ (เครื่องปรี้น, โน้ตบุ๊ก เป็นต้น)	-	-	๑๓๕	๑๓๕
๒๒. เทปผ้า ๒” (ม้วนละ ๔๕ บาท ๓ ม้วน)	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐
๒๓. แก้วอีกสำนักงานสำหรับบุคลากร (๓ ตัว ตัวละ ๒,๕๐๐)	-	-	-	-
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	-	๗,๒๒๕	๑๘,๕๔๐	๒๕,๗๖๕

**หมายเหตุ งบประมาณถัวจ่ายทุกรายการ

การวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงของโครงการ

ปัจจัยเสี่ยง	วิธีการ/กิจกรรมกำจัด ความเสี่ยง	เป้าหมาย	วิธีการติดตามผล
- มีกิจกรรมอื่นมาสอด แทรกในช่วงเวลาที่ กำหนด	- ขยายช่วงเวลาในการ จัดกิจกรรมหรือ เลื่อนกำหนดการ จัดกิจกรรม	ครูและบุคลากร โรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา ทุกคน	การส่งรายงานผล การปฏิบัติงาน

การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัด	เครื่องมือในการวัด
งานบริหารสำนักงานกลุ่มบริหารงาน บุคคลดำเนินงานเป็นระบบ	ครูและบุคลากร โรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา มีความพึงพอใจในการให้บริการ ของกลุ่มบริหารงานบุคคล	แบบประเมินความพึงพอใจ

โครงการ **จ้างครูอัตราจ้างในสาขาที่ขาดแคลน**
ลักษณะโครงการ ☒ โครงการต่อเนื่อง ☐ โครงการใหม่
ผู้รับผิดชอบโครงการ นายเอกชัย เชื้อพราหมณ์
ฝ่าย กลุ่มบริหารงานบุคคล
ระยะเวลาดำเนินการ พฤษภาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๘

ความสอดคล้องการดำเนินการ

กิจกรรมที่	สนองแผนการศึกษาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ข้อที่	สนองมาตรฐานการศึกษา		สนองกลยุทธ์ สพม. สุขขพ ข้อที่	สนองพันธกิจของโรงเรียนข้อที่	สนองกลยุทธ์ของโรงเรียนข้อที่
		มาตรฐานที่	ตัวบ่งชี้ย่อยที่			
๑	๔	๓	๒	๒.๔	๖	๔

หลักการและเหตุผล

โรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง เปิดสอนทั้งห้องเรียนวิทย์-คณิต และห้องเรียนศิลป์-ทั่วไป โดยจัดการศึกษาสนองนโยบายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช ๒๕๕๑ เป็นที่ทราบกันดีว่าครูและบุคลากรในสถานศึกษา เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญมากในการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนดไว้สำหรับโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา การมีครูที่มีคุณวุฒิหรือวิชาเอกตรงกับวิชาที่สอน และการมีบุคลากรลูกจ้างที่เพียงพอกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นมากต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา จากข้อมูลจำนวนครูและบุคลากร ณ ปัจจุบัน พบว่าโรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยาขาดแคลนอัตรากำลังครูผู้สอนในบางสาขาวิชา อีกทั้งมีอัตรากำลังลูกจ้างไม่เพียงพอกับปริมาณงานด้านการดูแลอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและการรักษาความปลอดภัยของโรงเรียน ทางโรงเรียนได้นำปัญหาดังกล่าวปรึกษาหารือต่อกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและต่อที่ประชุมผู้ปกครองนักเรียน ทั้งสององค์กรได้มีมติเห็นชอบให้โรงเรียนดำเนินการจัดจ้างบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาได้ โดยใช้งบประมาณทั้งในส่วนที่โรงเรียนมีอยู่เดิมและระดมทุนในรูปแบบเงินบำรุงการศึกษาเพื่อใช้จ้างบุคลากร

ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานของโรงเรียน ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมติเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาและมติที่ประชุมผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มงานบริหารงานบุคคลจึงจัดทำโครงการนี้ขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ให้นักเรียนมีครูที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาเฉพาะครบชั้นเรียนและเพียงพอในการบริหารจัดการศึกษา

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. นักเรียนโรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยาทุกคน

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. ผู้เรียนร้อยละ ๙๐ มีความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น
๒. ผู้เรียนร้อยละ ๙๕ มีความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตร

วิธีการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. ขั้นเตรียมการ (Plan) ๑.๑ คณะทำงานงานแผนอัตรากำลัง/สรรหาและการกำหนดตำแหน่งประชุมวางแผนการจัดจ้างครูในสาขาที่ขาดแคลน	พฤษภาคม ๒๕๖๘	นายเอกชัย เชื้อพราหมณ์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
๒. ขั้นปฏิบัติ (DO) ๒.๑ จัดทำรายละเอียดการจัดจ้างครูในสาขาที่ขาดแคลน ๒.๒ จัดทำการรับสมัคร/สอบคัดเลือก/ประกาศผล ๒.๓ ดำเนินการจัดจ้างครู ๒.๔ ติดตามนิเทศครู	พฤษภาคม ๒๕๖๘	นายเอกชัย เชื้อพราหมณ์ และกลุ่มงานบริหารงานบุคคล
๓. ขั้นติดตามผล (Check) ๓.๑ ประเมินผลการทำงาน ๓.๒ บันทึกผลการดำเนินงาน	กันยายน ๒๕๖๘	นายเอกชัย เชื้อพราหมณ์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
๔. ขั้นสรุปรายงานผล (Action) ๔.๑ สรุปผลการดำเนินงาน ๔.๒ รายงานผลการดำเนินงาน	กันยายน ๒๕๖๘	นายเอกชัย เชื้อพราหมณ์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

สถานที่ดำเนินการ

โรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา จังหวัดชุมพร

งบประมาณ

โครงการนี้ใช้งบประมาณ ๓๔๒,๘๐๐ บาท จำแนกรายการใช้จ่ายดังนี้

กิจกรรมและค่าใช้จ่าย การใช้งบประมาณ	งบประมาณจำแนกตามรายการและกิจกรรม			
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	วัสดุ/ครุภัณฑ์	รวม
๑. จ้างครูอัตราจ้าง จำนวน ๖ คน ๕ เดือน(ครูไทย ๒ คน อัตรา ๑๐,๐๐๐ บาท/คน ,ครูไทย ๔ คน อัตรา ๙,๑๔๐ บาท/คน)	-	๒๘๒,๘๐๐	-	๒๘๒,๘๐๐
๒. จ้างครูอัตราจ้าง จำนวน ๑ คน ๖ เดือน (ครูไทย ๑ คน อัตรา ๑๐,๐๐๐ บาท/คนงบอบจ.)	-	๖๐,๐๐๐	-	๖๐,๐๐๐
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	-	๓๔๒,๘๐๐	-	๓๔๒,๘๐๐

**หมายเหตุ งบประมาณถัวจ่ายทุกรายการ

การวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงของโครงการ

ปัจจัยเสี่ยง	วิธีการ/กิจกรรมกำจัดความเสี่ยง	เป้าหมาย	วิธีการติดตามผล
การเพิ่มหรือขาดจำนวนครูในสาขาที่ขาดแคลนแต่นอกเหนือการประมาณการ	เพิ่มความถี่ในการสำรวจการขาดครูจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ	นักเรียนโรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยาทุกคน	- การส่งรายงานผลการสำรวจครูสาขาที่ขาดแคลนจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ในแต่ละเดือน

การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัด	เครื่องมือในการวัด
๑. ผู้เรียนร้อยละ ๙๐ มี ความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ ตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น ๒. ผู้เรียนร้อยละ ๙๕ มี ความก้าวหน้าทางการเรียนตาม หลักสูตร	๑. ทำการทดสอบ ๒. ทำแบบประเมินความ พึงพอใจ	๑. แบบทดสอบ ๒. แบบประเมินความพึงพอใจ

โครงการ **จ้างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา**
ลักษณะโครงการ ☒ โครงการต่อเนื่อง ☐ โครงการใหม่
ผู้รับผิดชอบโครงการ นายเอกชัย เชื้อพราหมณ์
ฝ่าย กลุ่มบริหารงานบุคคล
ระยะเวลาดำเนินการ พฤษภาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๘

ความสอดคล้องการดำเนินการ

กิจกรรมที่	สนองแผนการศึกษาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ข้อที่	สนองมาตรฐานการศึกษา		สนองกลยุทธ์ สพม. สุขขพ ข้อที่	สนองพันธกิจของโรงเรียนข้อที่	สนองกลยุทธ์ของโรงเรียนข้อที่
		มาตรฐานที่	ตัวบ่งชี้ย่อยที่			
๑	๔	๓	๒	๒.๔	๖	๑๒

หลักการและเหตุผล

โรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง เปิดสอนทั้งห้องเรียนวิทย์-คณิต และห้องเรียนศิลป์-ทั่วไป โดยจัดการศึกษาสนองนโยบายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช ๒๕๕๑ เป็นที่ทราบกันดีว่าครูและบุคลากรในสถานศึกษา เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญมากในการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนดไว้สำหรับโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา การมีครูที่มีคุณวุฒิหรือวิชาเอกตรงกับวิชาที่สอน และการมีบุคลากรลูกจ้างที่เพียงพอกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นมากต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา จากข้อมูลจำนวนครูและบุคลากร ณ ปัจจุบัน พบว่าโรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยาขาดแคลนอัตรากำลังครูผู้สอนในบางสาขาวิชา อีกทั้งมีอัตรากำลังลูกจ้างไม่เพียงพอกับปริมาณงานด้านการดูแลอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและการรักษาความปลอดภัยของโรงเรียน ทางโรงเรียนได้นำปัญหาดังกล่าวปรึกษาหารือต่อกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและต่อที่ประชุมผู้ปกครองนักเรียน ทั้งสององค์กรได้มีมติเห็นชอบให้โรงเรียนดำเนินการจัดจ้างบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาได้ โดยใช้งบประมาณทั้งในส่วนที่โรงเรียนมีอยู่เดิมและระดมทุนในรูปแบบเงินบำรุงการศึกษาเพื่อใช้จ้างบุคลากร

ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานของโรงเรียน ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมติเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาและมติที่ประชุมผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มงานบริหารงานบุคคลจึงจัดทำโครงการนี้ขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สถานศึกษามีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาและดูแลสุขภาวะแวดล้อมของนักเรียน

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. นักเรียนโรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยาทุกคน

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. ผู้เรียนร้อยละ ๙๕ มีความพึงพอใจในการดูแลสุขภาวะแวดล้อมของนักเรียน

วิธีการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. ขั้นเตรียมการ (Plan) ๑.๑ คณะทำงานงานแผนอัตรากำลัง/ สรรหาและการกำหนดตำแหน่ง ประชุมวางแผนการจัดจ้างบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา	พฤษภาคม ๒๕๖๗	นายเอกชัย เชื้อพราหมณ์
๒. ขั้นปฏิบัติ (DO) ๒.๑ จัดทำรายละเอียดการจัดจ้าง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ๒.๒ จัดทำการรับสมัคร/สอบคัดเลือก/ ประกาศผล ๒.๓ ดำเนินการจัดจ้าง ๒.๔ ติดตามนิเทศ	พฤษภาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	นายเอกชัย เชื้อพราหมณ์
๓. ขั้นติดตามผล (Check) ๓.๑ ประเมินผลการทำงาน ๓.๒ บันทึกผลการดำเนินงาน	กันยายน ๒๕๖๘	นายเอกชัย เชื้อพราหมณ์
๔. ขั้นสรุปรายงานผล (Action) ๔.๑ สรุปผลการดำเนินงาน ๔.๒ รายงานผลการดำเนินงาน	กันยายน ๒๕๖๘	นายเอกชัย เชื้อพราหมณ์

สถานที่ดำเนินการ

โรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา จังหวัดชุมพร

งบประมาณ

โครงการนี้ใช้งบประมาณ ๑๐๐,๘๐๐ บาท จำแนกรายการใช้จ่ายดังนี้

กิจกรรมและคำชี้แจง การใช้งบประมาณ	งบประมาณจำแนกตามรายการและกิจกรรม			
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	วัสดุ/ครุภัณฑ์	รวม
๑. จ้างบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน สถานศึกษาเพื่อบริหารจัดการ สถานศึกษาและดูแลสุขภาวะแวดล้อม ของนักเรียน ๑ คน เวลา ๑๒ เดือน อัตรา ๘,๐๐๐ บาท/คน	-	๑๐๐,๘๐๐	-	๑๐๐,๘๐๐
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	-	๑๐๐,๘๐๐	-	๑๐๐,๘๐๐

** หมายเหตุ งบประมาณถัวจ่ายทุกรายการ

การวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงของโครงการ

ปัจจัยเสี่ยง	วิธีการ/กิจกรรมกำจัดความเสี่ยง	เป้าหมาย	วิธีการติดตามผล
การเพิ่มหรือขาดจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแต่ นอกเหนือการประมาณการ	เพิ่มความรู้ในการสำรวจการขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา	นักเรียนโรงเรียนปากน้ำหลังสวน วิทยาจำนวนทุกคน	การส่งรายงานผลการสำรวจบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในแต่ละเดือน

การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัด	เครื่องมือในการวัด
ผู้เรียนร้อยละ ๙๕ มีความพึงพอใจในการดูแลสุขภาวะแวดล้อมของนักเรียน	ประเมินความพึงพอใจ	แบบประเมินความพึงพอใจ

รายละเอียดประมาณการใช้จ่ายงบประมาณ และระยะเวลาดำเนินงาน

ชื่อโครงการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ขั้นเตรียม	ขั้นปฏิบัติ	ติดตามผล	สรุปรายงาน	
โครงการพัฒนาระบบงานบริหารสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล	๒๕,๗๖๕	พฤษภาคม ๒๕๖๘	พฤษภาคม ๒๕๖๘ – สิงหาคม ๒๕๖๘	สิงหาคม ๒๕๖๘	กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มบริหารงานบุคคล
โครงการจ้างครูอัตราจ้างในสาขาที่ขาดแคลน	๓๔๒,๘๐๐	พฤษภาคม ๒๕๖๘	พฤษภาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๘	กันยายน ๒๕๖๘	กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มบริหารงานบุคคล
โครงการจ้างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา	๑๐๐,๘๐๐	พฤษภาคม ๒๕๖๘	พฤษภาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๘	กันยายน ๒๕๖๘	กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มบริหารงานบุคคล

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความรู้ ประสพการณ์ สามารถนำมาพัฒนางานได้
๒. ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อนำไปพัฒนางาน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียน
๓. สำนักงานฝ่ายบุคคลจัดเป็นระบบ บุคลากรได้รับการบริการที่ดีและมีความพอใจในการรับบริการบุคลากร
๔. เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ความผูกพันในองค์กรของผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

