



รายงานผลการดำเนินการตาม นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



โรงเรียนกันตังพิทยากร จังหวัดตรัง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนกันตังพิทยากร อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง

ที่ วันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารงานทรัพยากรบุคคล...ประจำปีงบประมาณ..๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกันตังพิทยากร

ตามทีมงานบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนกันตังพิทยากร ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารบุคคล การสร้างระบบบริหารจัดการความรู้ ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่คู่องค์กรต่อไป นั้น

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการแล้วเสร็จในรอบระหว่าง (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ดังนั้น งานบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนกันตังพิทยากรจึงขอรายงานผู้อำนวยการโรงเรียนกันตังพิทยากร รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวกมลรัตน์ แก้วประชุม)

ครู

ความคิดเห็น.....

ความคิดเห็น.....

(นางวิชชดา เหล่าตระกูลงาม)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล

(นายสุรเชษฐ์ สองรักษ์.)
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคล

ความคิดเห็น.....

(นางฉวีวรรณ รักข์แก้ว)
ผู้อำนวยการโรงเรียนกันตังพิทยากร

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
ของโรงเรียนกันตังพิทยากร อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑.ด้านการสรรหา	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของโรงเรียนกันตังพิทยากร	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อเพิ่มรองรับภารกิจหน้าที่ของ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนกันตังพิทยากร
	จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง	ดำเนินการสรรหา โดยการรับย้าย/บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูมาแทนในกรอบตำแหน่งอัตรากำลังที่ว่าง
๒.ด้านการพัฒนา	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน
		ส่งบุคลากรไปฝึกอบรมตามสายงาน
๓.ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ	กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้
	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้
		จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
๔.ด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ	ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการครู	แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการครู และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการครู
	ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงครอบคลุม กำกับติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์แนวทางระเบียบที่เกี่ยวข้อง	จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบแก่บุคลากร