



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



โรงเรียนบ้านบึงเนียมบึงไคร่นุ่นท่าหิน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

คำนำ

ในช่วงแห่งการปฏิรูปสังคมไทยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ระบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่างๆ ของทุกๆหน่วยงาน และทุกภาคส่วนสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนบ้านบึงเนียมบึงไคร่นุ่นท่าหิน จึงได้วางแผนและจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความพร้อมรับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศของรัฐบาล และเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ อันจะเป็นเครื่องมือส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกๆด้านไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

งานบุคลากรโรงเรียนบ้านบึงเนียมบึงไคร่นุ่นท่าหิน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ความเป็นมา	1
นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	1
ด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน	4
ด้านที่ 2 การสรรหาบุคลากรในสถานศึกษา	5
ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร	6
ด้านที่ 4 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ	7
ด้านที่ 5 การเข้าถึงข้อมูล	8

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนบ้านบึงเนียมบึงไคร์นุ่นท่าหิน

ความเป็นมา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆของสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นจะต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษาโรงเรียนบ้านบึงเนียมบึงไคร์นุ่นท่าหิน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบด้านมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนบ้านบึงเนียมบึงไคร์นุ่นท่าหิน แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน

ด้านที่ 2 การสรรหาบุคลากรในสถานศึกษา

ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร

ด้านที่ 4 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านที่ 5 การเข้าถึงข้อมูล

โรงเรียนบ้านบึงเนียมบึงไคร์นุ่นท่าหิน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน

ประเด็นการดำเนินการ	สิ่งที่ได้ดำเนินการแล้ว
จัดทำแผนอัตรากำลัง	โรงเรียนบ้านบึงเนียมบึงไคร์นุ่นท่าหินได้จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามี ประสิทธิภาพ มีการรายงานข้อมูลบุคลากรในเชิงสถิติต่อผู้บริหาร เป็นประจำทุกปีงบประมาณ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นการดำเนินการ	สิ่งที่ได้ดำเนินการแล้ว															
	<p>ซึ่งการวางแผนอัตรากำลังของโรงเรียน คำนึงถึงความจำเป็นเรื่อง การขาดแคลนวุฒิทางการศึกษา(วิชาเอกที่ครูจบมา) เนื่องจากมีผู้ เกษียณราชการทุกปีบางปีเกษียณมากกว่า 1 คน ซึ่งเป็นปัญหาทั้ง การบริหารงานในโรงเรียน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังโดย คำนึงถึงวิชาเอกของครูที่เกษียณในแต่ละปี กล่าวคือจะวางแผนขอ อัตรากำลังครูที่มีวิชาเอกเดียวกับครูผู้เกษียณในแต่ละปี เพื่อให้ครู อัตรามาทดแทนครูเกษียณในแต่ละปีอย่างทันการ ปีการศึกษา 2565 มีครูที่ทำการสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และครูที่สอนวิชา พลศึกษาเกษียณอายุราชการ โรงเรียนได้วางแผนอัตรากำลังเพื่อขอ ครูที่จบเอกการประถมศึกษาและครูที่จบเอกพลศึกษาเป็นต้น ปัจจุบันโรงเรียนมีอัตรากำลังดังต่อไปนี้</p> <table border="0"> <tr> <td>ผู้บริหาร</td> <td>จำนวน 1</td> <td>อัตรา</td> </tr> <tr> <td>ครูประจำการ</td> <td>จำนวน 15</td> <td>อัตรา</td> </tr> <tr> <td>ครูธุรการ</td> <td>จำนวน 1</td> <td>อัตรา</td> </tr> <tr> <td>ครูพี่เลี้ยง</td> <td>จำนวน 1</td> <td>อัตรา</td> </tr> <tr> <td>นักการภารโรง</td> <td>จำนวน 1</td> <td>อัตรา</td> </tr> </table>	ผู้บริหาร	จำนวน 1	อัตรา	ครูประจำการ	จำนวน 15	อัตรา	ครูธุรการ	จำนวน 1	อัตรา	ครูพี่เลี้ยง	จำนวน 1	อัตรา	นักการภารโรง	จำนวน 1	อัตรา
ผู้บริหาร	จำนวน 1	อัตรา														
ครูประจำการ	จำนวน 15	อัตรา														
ครูธุรการ	จำนวน 1	อัตรา														
ครูพี่เลี้ยง	จำนวน 1	อัตรา														
นักการภารโรง	จำนวน 1	อัตรา														

2. การสรรหาคณาครในสถานศึกษา

ประเด็นการดำเนินการ	สิ่งที่ได้ดำเนินการแล้ว
การสรรหาคณาครในสถานศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. กลุ่มงานบุคลากรดำเนินการสรรหาคณาครตามคุณลักษณะที่ สถานศึกษามีความต้องการและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และ ระเบียบวิธีการสรรหาคณาครเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและอัตรากำลังที่ว่างหรือขาด แคลน 2. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม และ โปร่งใส ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> -ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการรับย้าย ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด -ดำเนินการสรรหาคณาครเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ และ ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน โดยการประกาศรับสมัคร คัดเลือกทางสื่อต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมี ประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาบุคลากร

ประเด็นการดำเนินการ	สิ่งที่ได้ดำเนินการแล้ว
การพัฒนาบุคลากร	1. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆให้มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้

	<p>บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์</p> <p>2. ครูทุกคนได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ ประสบการณ์ จากการจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อนำความรู้ แนวคิดมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น</p> <p>3. ครูทุกคนการได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับครูด้วยนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียนและวิธีการแบบเปิด (Open Approach)</p> <p>4. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ อย่างเหมาะสมตามความถนัดและความรู้ความสามารถ</p> <p>5. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากร เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับพัฒนาบุคลากร</p> <p>6. ส่งเสริมการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสังกัด</p>
--	---

4. การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

ประเด็นการดำเนินการ	สิ่งที่ได้ดำเนินการแล้ว
การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ	<p>1. จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มอบช่อดอกไม้แสดงความยินดี การจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร การมอบของเยี่ยมไข้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน การเยี่ยมไข้หากมีบุคลากรในโรงเรียนป่วยไม่สบายเพื่อเป็นกำลังใจต่อสู้โรคร้าย จัดงานแสดงมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ</p> <p>2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นทั้งราชการและลูกจ้าง</p> <p>3. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนด</p> <p>4. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โรงเรียนได้ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนให้น่าดูน่าอยู่</p>

	<p>ลดแนวรายอันอาจเกิดจากความเสื่อมโทรมของสถานที่อย่างสม่ำเสมอ</p> <p>5. จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร</p> <p>6. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่างๆไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป</p>
--	--

5. การเข้าถึงข้อมูล

ประเด็นการดำเนินการ	สิ่งที่ได้ดำเนินการแล้ว
การเข้าถึงข้อมูล	<p>1. มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาโดยครบถ้วนอย่างเป็นระบบระเบียบสามารถเข้าถึง และใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว</p> <p>2. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วนทุกกระบวนการที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาให้อยู่ในระเบียบวินัยและจรรยาบรรณอันดีงาม เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใสเป็นธรรม และก่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการ</p> <p>นั้น มีหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่บุคลากรจำเป็นต้องรับรู้และถือปฏิบัติ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 2. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร 3. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร 4. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 6. จรรยาบรรณวิชาชีพครู 7. การลงเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ 8. หลักเกณฑ์การขาด ลา มาสาย 9. การอยู่เวรรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ 10. โทษทางวินัย



