



นโยบายการบริหารงานบุคคล

โรงเรียนบ้านห้วยเตยพัฒนา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

นโยบายการบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์กลุ่มบริหารงานบุคคลโรงเรียนบ้านห้วยเตยพัฒนา คือ “มุ่งมั่น ส่งเสริม พัฒนาบุคลากร และนักเรียน ให้มีคุณภาพ เต็มศักยภาพ โดยการมีส่วนร่วม”

กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนบ้านห้วยเตยพัฒนา ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ กำหนดแนวปฏิบัติให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ โดยพิจารณา กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ได้นำหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักการมีส่วนร่วมขององค์กรและเครือข่ายต่าง ๆ หลักความสุจริตและโปร่งใส หลักพันธะคือความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเกณฑ์ที่ยุติธรรมและชัดเจน หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย หลักความเสมอภาคในโอกาส หลักความสามารถ หลักความมั่นคงในอาชีพ หลักความเป็นกลางทางการเมือง และหลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารที่จะต้อง มี เช่น พรหมวิหาร ๔ อคติ ๔ สังคหวัตถุ ๔ ฯลฯ รวมถึง หลักการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ได้แก่ การเป็นข้าราชการที่ดี มีความทันสมัยเปลี่ยนแปลงทันที มุ่งผลสัมฤทธิ์ เรารักกันเป็นแนวทางในการดำเนินการตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

โรงเรียนบ้านห้วยเตยพัฒนา ได้กำหนดนโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการปฏิบัติตามภารกิจโครงสร้างของการบริหารโรงเรียน ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านห้วยเตยพัฒนา โดยกำหนดให้มีการดำเนินการดังนี้

๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน ดำเนินการศึกษาอัตรากำลังครูเพื่อการทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการ รายวิชาทดแทน และจัดทำข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนความต้องการครูขั้นพื้นฐานของโรงเรียนบ้านห้วยเตยพัฒนา ป ๒๕๖๕-

๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน เป็นการจัดวางแผนระยะยาว

๑.๒ ดำเนินการจัดแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ในระยะปานกลาง

๑.๓ ดำเนินการจัดแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ในระยะสั้น

๑.๔ ข้อมูลอัตรากำลังครูตามมาตรฐานวิชาเอก ปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๕ สรุปรายวิชาเอกที่มีและควรมีในสถานศึกษา

๒. การบริหารอัตรากำลัง

๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารด้านการวางแผนอัตรากำลัง บรรจุแต่งตั้งของกลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนบ้านห้วยเตยพัฒนา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนดมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียนบ้านห้วยเตยพัฒนา

๒.๒ เมื่อมีอัตรากำลังว่างลง กลุ่มบริหารงานบุคคลก็ดำเนินการสำรวจข้อมูลจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกลุ่มบริหารวิชาการเพื่อให้สอดคล้องตรงกันระหว่างชั่วโมงการสอนกับอัตรากุศลแล้วแจ้งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑

เพื่อดำเนินการต่อไป

๒.๓ ขอข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลังได้ที่กลุ่มบริหารงานบุคคลโรงเรียนบ้านห้วยเตยพัฒนา

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงเรียนบ้านห้วยเตยพัฒนา ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของ ก.ค.ศ สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และภาระงานในโรงเรียน ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านห้วยเตยพัฒนา

๓.๒ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาตามความต้องการจำเป็น

๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น โดยใช้วิธีการดำเนินการที่หลากหลาย ตามความต้องการจำเป็น เช่น การพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น การอบรมผ่านระบบต่าง ๆ ในการพัฒนาครู

๓.๔ การใช้สื่อโซเชียลในการพัฒนาครู ในการที่มีข้อจำกัด เช่น ต้องการความเร่งด่วน ทัวถึงและงบประมาณที่จำกัด

๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนบ้านห้วยเตยพัฒนา มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล และการให้บริการครูและบุคลากรในโรงเรียนบ้านห้วยเตยพัฒนา ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรได้ใช้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ทั้งด้านงบประมาณและอุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ

ได้แก่

๔.๑ จัดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๒ จัดให้มีระบบการส่งผลงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งการเลื่อนวิทยฐานะ การเลื่อนเงินเดือน และการส่งงานเข้ารับการประกวดในระดับต่าง ๆ

๔.๓ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งอุปกรณ์ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากร

๔.๔ จัดสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในโอกาสต่าง ๆ เช่น สนับสนุนงบประมาณด้านสัญญาอนุญาตการเรียนการสอนออนไลน์ ช่วยงบประมาณด้านการจัดซื้ออุปกรณ์ที่ใช้ในการสอน ของขวัญวันเกิด ของขวัญแสดงความยินดีเมื่อได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ ได้รับรางวัลต่าง ๆ จัดหาเสื้อสูท เสื้อกีฬา เสื้อกิจกรรม เสื้อรักษาความปลอดภัย ฯลฯ

๕. นโยบายการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำของโรงเรียนบ้านห้วยเตยพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน การประเมิน ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ ให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน ดังนี้

๕.๑ การนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใหม่ที่โรงเรียนโดยผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

๕.๒ การสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่บรรจุใหม่ทุก ๆ ๖ เดือนเป็นระยะเวลา ๒ ปี โดยคณะกรรมการประเมินซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูเชี่ยวชาญ เพื่อประเมินในด้านต่าง ๆ ตามแบบฟอร์มการประเมินของ ก.ค.ศ.

๕.๓ การส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียนบ้านห้วยเตยพัฒนา เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนบ้านห้วยเตยพัฒนา ซึ่งเป็นเรื่องที่กลุ่มบริหารงานบุคคลเน้นและให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย โดยสร้างความตระหนัก ปฏิบัติตน สำนึกในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และผู้เรียน ดังนี้

๖.๑ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง โดยสร้างความตระหนักถึงความซื่อสัตย์ต่อตนเอง การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ การประหยัด และเก็บออม การรักษาระเบียบวินัย และเคารพกฎหมาย การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน การมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

๖.๒ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อหน่วยงาน ได้แก่ มีความสุจริต รับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ทำงานเต็มความสามารถ รวดเร็ว ขยัน ถูกต้อง ตรงต่อเวลา มีความริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน ดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างประหยัด ละเว้นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๖.๓ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนหรือเครือข่ายทุกองค์กร โดยการปฏิบัติความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ สุภาพอ่อนโยน ประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือแก่บุคคลทั่วไป ละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ทันเหตุการณ์ ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๖.๔ ดำเนินการโครงการของกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีโอกาสและส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสอบธรรมศึกษาของนักเรียน ของข้าราชการครู การจัดให้มีกิจกรรมสวดมนต์ยาวทุกวัน ศุภรีให้นักเรียน ครูและผู้บริหารเข้าร่วมทุกคน
