



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีการศึกษา ๒๕๖๕

โรงเรียนวัดสระบัว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๒

คำนำ

โรงเรียนวัดสระบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ ภายใต้นโยบายของรัฐบาลในการกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ส่งเสริมให้ความรู้แก่ผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ๒ ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนวัดสระบัวเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โรงเรียนวัดสระบัวได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่

- ๑.ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
- ๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔.ความพร้อมรับผิชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ ดังนั้นเพื่อให้โรงเรียนวัดสระบัว มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาโรงเรียนวัดสระบัวให้ดียิ่งขึ้นสืบไป

คณะผู้จัดทำ
ฝ่ายบริหารงานบุคคล



ขอบข่ายงานกลุ่มบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคล

.....

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของโรงเรียนวัดสระบัว ปี ๒๕๖๕

- **วิสัยทัศน์**

โรงเรียนวัดสระบัว มุ่งพัฒนาวิชาการตามมาตรฐานการศึกษา ก้าวหน้าเทคโนโลยี ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- **พันธกิจ**

- ๑ พัฒนาโรงเรียนวัดสระบัวให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ปฏิบัติตามนโยบาย กระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒
- ๒ ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนางานบุคคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒
- ๓ บริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรภายในโรงเรียนให้ทำงานอย่างมืออาชีพ และมีประสิทธิภาพสูง

การบริหารงานบุคคลโรงเรียนวัดสระบัว เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียน สามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้ กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการ พัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าใน วิชาชีพ ซึ่งจะ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนวัดสระบัวได้ ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

โรงเรียนได้ดำเนินการตามนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ มุ่งเน้นที่จะบริหารจัดการองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล โดยให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อสร้างความศรัทธาและเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ เป็นองค์กรที่บริหารงานด้วยความสุจริต โปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ มีนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ด้านการบริหารอัตรากำลัง

- ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง
- ๑.๒ จัดสรรอัตราให้สถานศึกษาที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร
- ๑.๓ จัดทำฐานข้อมูลด้านอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และ

ลูกจ้างชั่วคราว

๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๒ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว จะต้องดำเนินการติดประกาศที่ป้ายประชาสัมพันธ์ และประกาศทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ รวมทั้งแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน และมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการในการเลือกสรร เพื่อให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเหมาะสม

๒) จัดทำมาตรการการป้องกันการทุจริตในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยสามารถใช้เครื่องมือที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกมิติ

๒) การสร้างเครือข่าย คนดี คนเก่ง ที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ

๓) การติดตามประเมินผลด้วยการใช้อำเภอเป็นฐาน

๔) มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานและกลุ่มงาน

๕) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลาย และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การประชุม/อบรมทางไกล ผ่านระบบ video conference

๗) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

๘) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: ID Plan)

๔. ด้านความก้าวหน้าในสายงาน

ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากร และเพื่อสร้างความก้าวหน้า ความมั่นคงในหน้าที่การงานให้กับบุคลากรในแต่ละสายงาน ดังนี้

๔.๑ สายงานผู้บริหารการศึกษา

๔.๒ สายงานผู้บริหารสถานศึกษา

๔.๓ สายงานผู้สอน

๔.๔ สายงานศึกษานิเทศก์

๔.๕ สายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) และลูกจ้างประจำ

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ทางราชการกำหนด โดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๖. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย

๖.๑ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖.๒ จัดทำแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต มีช่องทางในการร้องเรียน การทุจริต การรับฟังความคิดเห็น การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๖.๓ จัดทำข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียน ความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียน

/๗. ด้านการ...

๗. ด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๗.๑ ส่งเสริม ยกย่อง และชมเชยบุคลากรในการคัดเลือกรับรางวัลในโครงการต่าง ๆ เช่น รางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น รางวัลผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่กระทรวงศึกษาธิการ/กระทรวงวัฒนธรรม รางวัลครูดีในดวงใจ รางวัลครูสุตติ รางวัลเจ้าฟ้ามหาจักรี รางวัล สพฐ.ดีเด่น รางวัลพระเทพหัสดิน รางวัลครูสภา รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) รางวัลครูดี ไม่มีอภัยมุข เป็นต้น

๗.๒ ส่งเสริมการขอรับสวัสดิการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เช่น ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลระบบสิทธิสวัสดิการรักษายาบาลของกรมบัญชีกลางให้ทันรอบการเบิกจ่าย การประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์สมาชิก กบข. สมาชิกประกันสังคม การบริการตรวจสอบสภาพประจำปี เป็นต้น

๘. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๘.๑ มีช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๘.๒ มีการประเมินความพึงพอใจการให้บริการของกลุ่มบริหารงานงานบุคคล

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางสาวกชพรรณ บุญงามสน)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒

โรงเรียนวัดสระบัวได้ดำเนินการตามประกาศ

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต ๒

เพื่อจกการวางแผนนโยบายฝ่ายบุคลากรให้สอดคล้องกับประกาศของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต ๒ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลสอดคล้องกับนโยบายเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒

๒. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

๓. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นใน ระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

๔. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ

๕. เพื่อเป็นการวางแผนปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับดูแลเกี่ยวกับฝ่ายบริหารงานบุคคล ความหมายและความสำคัญของงานบุคลากร การบริหารบุคลากร เป็นกระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด รักษาและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย งานบุคลากร เป็นงานสำคัญงานหนึ่ง ที่จะทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานเพราะงานบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้

โรงเรียนวัดสระบัวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต ๒ มุ่งเน้นที่จะบริหารองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาลโดยให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบเพื่อสร้างความศรัทธาและเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการว่าโรงเรียนวัดสระบัวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต ๒ เป็นองค์กรที่บริหารด้วยความสุจริตโปร่งใสเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยปฏิบัติตามประกาศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต ๒

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีนโยบายและทิศทางของหน่วยงานโรงเรียนวัดสระบัวจึงได้ทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ด้านอัตรากำลัง

๑.๑ โรงเรียนวัดสระบัวได้จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังประจำปีเพื่อจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้และมีคุณภาพตรงตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๒ โรงเรียนวัดสระบัวมุ่งเน้นแก้ปัญหาอัตรารุขขาดแคลนบุคลากรไม่เพียงพอได้มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศข้าราชการลูกจ้างประจำพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวเพื่อแก้ปัญหาครุขาดแคลนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก หลักเกณฑ์โดยทั่วไป คือ

๑.๒.๑ ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรับผิดชอบ มีระเบียบ เสียสละ รักษา เกียรติยศ ชื่อเสียงสนใจในงานบริหาร และมีความภูมิใจในโรงเรียน

๑.๒.๒ ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ อย่าง คือ ความสามารถทั่วไปและความสามารถเฉพาะ

๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๒.๑ โรงเรียนวัดสระบัวจัดทำดำเนินการตามแผนการสรรหาการบรรจุราชการพนักงานราชการลูกจ้างชั่วคราวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการสูญเสียกำลังคน

๒.๒ โรงเรียนวัดสระบัวเล็งเห็นความสำคัญจึงได้เสนอขออัตราว่างไปยังเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต ๒ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้บุคลากรให้เพียงพอ

๒.๓ โรงเรียนวัดสระบัวมีการประชาสัมพันธ์แจ้งข่าวทางเว็บไซต์และยังประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยโรงเรียนวัดสระบัวได้จัดตั้งฝ่ายบริหารงานบุคคลจำนวน ๓ คน ดังนี้

เนื่องด้วยโรงเรียนวัดสระบัว ได้แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการด้านฝ่ายบุคคลลงคำสั่งที่ ที่ ๕๗ /๒๕๖๕ คณะทำงานประกอบด้วย

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์จึงขอแต่งตั้ง คณะทำงานดำเนินการฝ่ายบุคคล ดังนี้

- | | |
|---------------------------|----------------------|
| ๑. นางสาวณัฐกฤตา โชติศิริ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวจิราพร ภูขำนิ | กรรมการ |
| ๓. นางสาวนฤทัย จูมแดง | กรรมการ/และเลขานุการ |

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร คือ การกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานในหน้าที่ด้วย ความ ขยันหมั่นเพียร มีพลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรทางด้านการสอน อาจจะทำ ได้โดยการ ส่งเสริมการ ลาศึกษาต่อ การอบรม การสัมมนา การประชุมปรึกษาหารือ การวิจัย การศึกษาด้วย ตนเอง เป็นต้น

โรงเรียนวัดสระบัวได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการครูเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะโดยสามารถใช้เครื่องมือที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

๒. สร้างเครือข่ายครูดีครูเก่งที่มีความสามารถด้านต่างๆ

๓. ติดตามและประเมินผลงานครูส่งเสริมครูให้พัฒนาศักยภาพตนเองด้วยการอบรม

๔. พัฒนาครูทางด้านวิชาชีพส่งเสริมให้ครูประเมินวิทยฐานะเพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้ครบทุกคน

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายและนำเทคโนโลยีมาทำให้เกิดประโยชน์เช่นประชุมอบรมทางไกลผ่านระบบ video conference

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบออนไลน์เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคระบาดเชื้อไวรัสโควิด- ๑๙

๗. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (personal learning community:plc)

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: Id Plan)

๔.ด้านความก้าวหน้าในสายงาน

ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในโรงเรียนทราบเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความก้าวหน้าความมั่นคงในหน้าที่การงานให้กับบุคลากรครูภายในโรงเรียนดังนี้

๑. สายงานผู้บริหารการศึกษา
๒. สายงานผู้สอนภายในโรงเรียน
๓. บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) และลูกจ้างประจำ

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

โรงเรียนวัดสระบัว ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการลูกจ้างประจำพนักงานราชการพนักงานชั่วคราวให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ทางราชการกำหนดโดยยึดหลักธรรมาภิบาลโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

๖ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย

- ๖.๑ ส่งเสริมให้ราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๖.๒ จัดทำแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตมีช่องทางในการร้องเรียนการทุจริตรับฟังความคิดเห็นและมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ๖.๓ จัดทำข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนและความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียน

๗ การจัดการด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรครู

- ๗.๑ ส่งเสริมและยกย่องชมเชยบุคลากรในการคัดเลือกรับรางวัลโลกในโครงการต่างๆเช่นรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่นรางวัลผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่กระทรวงศึกษาธิการกระทรวงวัฒนธรรมรางวัลครูดีเด่นรางวัลครูสุดดีรางวัลเจ้าฟ้ามหาดจักรีรางวัลสพฐ. ดีเด่นรางวัลพระเทพสังฆสภารางวัลทรงคุณค่าสพฐ. obec awards รางวัลครูดีไม่มีอบายมุข เป็นต้น
- ๗.๒ ส่งเสริมการขอรับสวัสดิการของข้าราชการครูลูกจ้างประจำลูกจ้างชั่วคราวเช่นดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลระบบสิทธิสวัสดิการรักษายาบาลของกรมบัญชีกลางให้ทางรอบการเบิกจ่ายการประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์สมาชิกกบขสมาชิกประกันสังคมการบริการตรวจสอบสุขภาพฟรีประจำปี เป็นต้น
- ๗.๓ ด้านขวัญและกำลังใจบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ดูแลบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรใน โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการทำงานสิ่งจูงใจในรักษากุศลกรมีหลายประการเช่น
 - ๗.๓.๑ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน รางวัล สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุนี้ผู้บริหารต้อง พิจารณาอย่าง รอบคอบ ว่าควรให้ลักษณะใด เมื่อไร และใช้หลักอะไรในการพิจารณา
 - ๗.๓.๒ สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน เช่น สวัสดิการของครู บรรยาภาสใน การทำงาน
 - ๗.๓.๓ สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส หมายถึงการให้โอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - ๗.๓.๔ สิ่งจูงใจที่เป็นการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การเปิดโอกาสให้ไปดูงาน การอบรม ศึกษาต่อ

๘.แต่ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๘.๑ แต่จุดหนึ่งมีช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียนทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๘.๒ มีการประเมินความพึงพอใจในการบริการของกลุ่มบริหารงานบุคคล