

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนอมรสิริสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔

เพื่อตอบสนองนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางโรงเรียนจึงมุ่งเน้นที่จะจัดกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

- **นโยบายวิเคราะห้ฮั้รหำก่ำล้ง** เพื่อสนับสนุนให้โรงเรียนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนฮั้รหำก่ำล้ง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนา บุคลากร รวมทั้งมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจของโรงเรียนต่อไป

- **นโยบายการสรรหาและคัดเลือก** การสรรหาบุคลากรเป็นสิ่งที่ โรงเรียนให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โรงเรียน จึงให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการ ผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพนั้นๆ และหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนของโรงเรียนต่อไป

- **นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน** ทางโรงเรียนมีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของต้นสังกัด โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน(KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ Corporate Competency ในปี ๒๕๖๓ โรงเรียนนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเป็นมาตรฐานสากล (SAP) มาใช้ในองค์กร เพื่อสามารถตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อ นำไปสู่การบรรลุพันธกิจของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

- **นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ** โรงเรียนนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ลดต้นทุน ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น ระบบการควบคุมการปฏิบัติงาน ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการ ข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ (Competency Assessment) และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ในการวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการและค่าตอบแทนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Payslip) นอกจากนี้ โรงเรียนได้ใช้ข้อมูลต่างๆ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้องค์กรประสบความสำเร็จ อย่างยั่งยืนและ เป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

- **นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน** โรงเรียนมีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และการเลื่อนเงินเดือน ตามผลการทำงาน ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละคน ในทุกระดับภายในโรงเรียน โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ผลการทำงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละคน

- **นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร** โรงเรียนให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้ง การสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ การแลกเปลี่ยน แนวคิดมุมมอง การนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการ ดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันทุกระดับภายในองค์กรระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากร รวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการ สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

- **นโยบายส่งเสริมนวัตกรรม** มีการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้และความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นรูปธรรมและสัมฤทธิ์ผล และนำผลงานนวัตกรรมมาแก้ปัญหาให้กับ นักเรียน รวมทั้งเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ผู้เรียนและสังคม ต่อไป