

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล
โรงเรียนศรีชมภูวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ



คำนำ

ในช่วงแห่งการปฏิรูปสังคมไทยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหัวใจสำคัญ ที่จะทำให้ระบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่างๆของทุกๆหน่วยงานและทุกภาคส่วนสามารถขับเคลื่อน ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนศรีชมภูวิทยา จึงได้วางแผนและจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล ขึ้น เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ มีความพร้อมรับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศของรัฐบาลและ เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาชาติอันจะเป็นเครื่องมือส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกๆ ด้านไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

งานบุคลากร
โรงเรียนศรีชมภูวิทยา

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนศรีชมภูวิทยา

ความเป็นมา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆของสถานศึกษา สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ตั้งนั้น องค์กรจำเป็นจะต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา

โรงเรียนศรีชมภูวิทยา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบด้านมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนศรีชมภูวิทยา แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- ด้านที่1 การวางแผนกำลังคน
- ด้านที่2 การสรรหา
- ด้านที่3 การพัฒนาบุคลากร
- ด้านที่4 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ
- ด้านที่5 การใช้ประโยชน์

การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย การบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนศรีชมภูวิทยา

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน

วางแผนอัตราากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูป ประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580)

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่2 การสรรหา

1. กลุ่มงานบุคลากรดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่สถานศึกษามีความต้องการและ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและอัตราตำแหน่งที่ว่างหรือขาดแคลน

2. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ หรือพื้นที่ใกล้เคียง

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการรับย้าย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

- ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

- ดำเนินการสรรหาบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่อื่นๆตามภารกิจในสถานศึกษา โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่3 การพัฒนาบุคลากร

1. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ด้านต่างๆให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้ บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์
2. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละ ตำแหน่งและเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ อย่างเหมาะสมตามความถนัดและ ความรู้ความสามารถ
3. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับพัฒนาบุคลากร
4. ส่งเสริมการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดเพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสังกัด

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่4 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

1. จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมอบเกียรติบัตร/วุฒิบัตร หรือช่อดอกไม้แสดงความยินดีการจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร การมอบของเยี่ยมไข้เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง
3. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการครูและประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตาม กฎระเบียบที่ทางราชการกำหนด
4. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
5. จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร
6. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตาม โครงการต่างๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่างๆไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่5 การเข้าถึงข้อมูล

1. มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาโดยครบถ้วนอย่างเป็นระบบระเบียบ สามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว
2. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วนทุกกระบวนการที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกฝ่ายของสถานศึกษาให้อยู่ในระเบียบวินัยและ จริยธรรมอันดีงาม เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างมี ประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรมและก่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการนั้น มีหลักเกณฑ์ต่างๆที่บุคลากร จำเป็นต้องรับรู้และถือปฏิบัติ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
2. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

3. หลักเกณฑ์การพัฒนามุคลากร
4. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. จรรยาบรรณวิชาชีพครู
7. การลงเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
8. หลักเกณฑ์การขาด ลา มาสาย
9. การอยู่เวรรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ
10. โทษทางวินัย

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

โรงเรียนศรีชมภูวิทยา จัดระบบการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. บุคลากรประเมินตนเอง
2. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับแต่งตั้ง ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
3. กรรมการสถานศึกษา ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา
4. ฝ่ายบุคลากร นำผลการประเมินในข้อ 1-3 ไปรวบรวม สรุป วิเคราะห์และจัดทำรายงานผล การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีของสถานศึกษา