



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีการศึกษา ๒๕๖๖

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



ขอรายงานกลุ่มบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคล

.....

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของโรงเรียนวัดสระบัว ปี ๒๕๖๖

- 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 ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการ พัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าใน วิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ

โรงเรียนวัดสระบัวได้ ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

โรงเรียนได้ดำเนินการตามนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) และให้มีการบริหารงานที่มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพ ที่สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลที่มีความโปร่งใส กำหนดให้มีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ ดังนี้

๑. ด้านวางแผนอัตรากำลัง

๑.๑ วางแผนอัตรากำลังสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ/ความขาดแคลนของสถานศึกษา

๑.๒ ดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้สอดคล้องกับนโยบายสภาพบริหารของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒

๑.๔ จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฐานข้อมูลวิชาเอกที่มี และที่ควรมีในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๒.๑ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและให้เกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกผู้มีความรู้ ความสามารถและหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาศักยภาพด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan)

๓.๓ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนารายบุคคล

๓.๔ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนาด้านต่างๆ

๔. ด้านการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในอาชีพ

๔.๑ สร้างการรับรู้และความเข้าใจให้แก่บุคลากรทุกตำแหน่งถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพและสายวิชาชีพของตนเองอย่างเหมาะสมเพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางความก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้

๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงลูกจ้าง เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ

๔.๓ ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๕.๑ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

๕.๒ กำหนดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ตามประเพณี วัฒนธรรม การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กิจกรรมต่างๆเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากร

๖. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๖.๑ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ โดยการเผยแพร่โดยประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงานพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๒ กำหนดแนวทาง วิธีการดำเนินงาน ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในการดำเนินงานร่วมกับคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง ต้องปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและสถานศึกษา

๗. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๗.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีการควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการภายในระยะเวลาที่กำหนด

/๗.๒ ควบคุมให้การประเมินผล...

๗.๒ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กฎหมายกำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ ร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๗.๓ ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๘. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

๘.๑ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย โดยสร้างความตระหนักถึงความซื่อสัตย์ ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน การรักษาระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และละเว้นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๘.๒ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัยต่อผู้มาใช้บริการ ให้บริการโดยความเป็นธรรมและความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เอื้อเฟื้อ สุภาพ ประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ ละเว้นการรับทรัพย์สินและประโยชน์อื่น ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖



(นายคำโพธิ์ บุญสิงห์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒

โรงเรียนวัดสระบัวได้ดำเนินการตามประกาศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 2 เพื่อจัดการวางแผนนโยบายฝ่ายบุคลากรให้สอดคล้องกับประกาศของเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลสอดคล้องกับนโยบายเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นใน ระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. เพื่อเป็นการวางแผนปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับดูแลเกี่ยวกับฝ่ายบริหารงานบุคคล ความหมายและความสำคัญของงานบุคลากร การบริหารบุคลากร เป็นกระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด อารมณ์รักษาและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย งานบุคลากร เป็นงานสำคัญงานหนึ่ง ที่จะทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานเพราะงานบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้

โรงเรียนวัดสระบัวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มุ่งเน้นที่จะบริหารองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาลโดยให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบเพื่อสร้างความศรัทธาและเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการว่าโรงเรียนวัดสระบัวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เป็นองค์กรที่บริหารด้วยความสุจริตโปร่งใสเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยปฏิบัติตามประกาศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีนโยบายและทิศทางของหน่วยงานโรงเรียนวัดสระบัวจึงได้ทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนี้

1. ด้านวางแผนอัตรากำลัง

1.1 โรงเรียนวัดสระบัวได้จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังประจำปีเพื่อจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้และมีคุณภาพตรงตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.2 โรงเรียนวัดสระบัวมุ่งเน้นแก้ปัญหาอัตราครูขาดแคลนบุคลากรไม่เพียงพอได้มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศข้าราชการลูกจ้างประจำพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวเพื่อแก้ปัญหาครูขาดแคลนประจำปี พ.ศ. 2566 โดยมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก หลักเกณฑ์โดยทั่วไป คือ

1.2.1 ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรับผิดชอบ มีระเบียบ เสียสละ รักษา เกียรติยศ ชื่อเสียง สนใจในงานบริหาร และมีความภูมิใจในโรงเรียน

1.2.2 ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ ความสามารถทั่วไป และความสามารถเฉพาะ

2. ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

2.1 โรงเรียนวัดสระบัวจัดทำดำเนินการตามแผนการสรรหาการบรรจุราชการพนักงานราชการลูกจ้างชั่วคราวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการสูญเสียกำลังคน

2.2 โรงเรียนวัดสระบัวเล็งเห็นความสำคัญจึงได้เสนอขออัตรากำลังไปยังเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้บุคลากรให้เพียงพอ

2.3 โรงเรียนวัดสระบัวมีการประชาสัมพันธ์แจ้งข่าวทางเว็บไซต์และยังประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยโรงเรียนวัดสระบัวได้จัดตั้งฝ่ายบริหารงานบุคคลจำนวน 3 คน ดังนี้

โรงเรียนวัดสระบัวได้แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการด้านฝ่ายบุคคลประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|----------------------|
| 1. นางสาวฐานิดา พลังกูร | ประธานกรรมการ |
| 2. นางสาวจิราพร ภูขำนิ | กรรมการ |
| 3. นางสาวกัญจน์นิชา สุภาวิตา | กรรมการ/และเลขานุการ |

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

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

โรงเรียนวัดสระบัวได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการครูเป็นข้าราชการผู้ผลสัมฤทธิ์สูงพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะโดยสามารถใช้เครื่องมือที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1. จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาบุคคล
2. สร้างเครือข่ายครูดีครูเก่งที่มีความสามารถด้านต่างๆ
3. ติดตามและประเมินผลงานครูส่งเสริมครูให้พัฒนาศักยภาพตนเองด้วยการอบรม
4. พัฒนาครูทางด้านวิชาชีพส่งเสริมให้ครูประเมินวิทยฐานะเพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้ครบทุกคน

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายและนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์เช่นประชุมอบรมทางไกลผ่านระบบ video conference

6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบออนไลน์เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคเชื้อไวรัสโควิด- 19

7. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Personal Learning Community : PLC)

8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : Id Plan)

4. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในโรงเรียนทราบเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความก้าวหน้าความมั่นคงในหน้าที่การงานให้กับบุคลากรครูภายในโรงเรียนดังนี้

1. สายงานผู้บริหารการศึกษา
2. สายงานผู้สอนภายในโรงเรียน
3. บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค .(2) และลูกจ้างประจำ

5. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

5.1 โรงเรียนวัดสระบัวให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

5.2 ส่งเสริมและยกย่องชมเชยบุคลากรในการคัดเลือกรับรางวัลโลกในโครงการต่าง ๆ เช่นรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่นรางวัลผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่กระทรวงศึกษาธิการกระทรวงวัฒนธรรมรางวัลครูดีเด่นรางวัลรางวัลครูสุดดีรางวัลเจ้าฟ้ามหากัศจรรย์รางวัลสพฐ. ดีเด่นรางวัลพระพลหัทธสดีรางวัลครูสภารางวัลทรงคุณค่าสพฐ obec awards รางวัลครูดีไม่มีอบายมุข เป็นต้น

5.3 ส่งเสริมการขอรับสวัสดิการของข้าราชการครูลูกจ้างประจำลูกจ้างชั่วคราวเช่นดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลระบบสิทธิสวัสดิการรักษายาบาลของกรมบัญชีกลางให้ทางรอบการเบิกจ่ายการประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์สมาชิกกบขสมาชิกประกันสังคมการบริการตรวจสอบสุขภาพฟรีประจำปี เป็นต้น

5.4 ด้านขวัญและกำลังใจบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ดูแลบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนมีประสิทธิภาพในการทำงานสิ่งจูงใจในรักษาบุคลากรมีหลายประการเช่น

5.4.1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน รางวัล สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุนี้ผู้บริหารต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ ว่าควรให้ลักษณะใด เมื่อไร และใช้หลักอะไรในการพิจารณา

5.4.2 สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน เช่น สวัสดิการของครู บรรยากาศในการทำงาน

5.4.3 สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส หมายถึงการให้โอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5.5.4 สิ่งจูงใจที่เป็นการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การเปิดโอกาสให้ไปดูงาน การอบรม ศึกษาต่อ

6. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

6.1 โรงเรียนวัดสระบัวจัดทำดำเนินการตามแผนการสรรหาการบรรจุราชการพนักงานราชการลูกจ้างชั่วคราวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการสูญเสียกำลังคน

6.2 โรงเรียนวัดสระบัวเล็งเห็นความสำคัญจึงได้เสนอขออัตราว่างไปยังเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้บุคลากรให้เพียงพอ

7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โรงเรียนวัดสระบัว ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการลูกจ้างประจำพนักงานราชการพนักงานชั่วคราวให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ทางราชการกำหนดโดยยึดหลักธรรมาภิบาลโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

8. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

8.1 ส่งเสริมให้ราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

8.2 ส่งเสริมให้ราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความซื่อสัตย์ ความขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน และละเว้นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

8.3 จัดทำแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตมีช่องทางในการร้องเรียนการทุจริตรับฟังความคิดเห็นและมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

8.4 จัดทำข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนและความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียน