



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปี 2566

โรงเรียนอนุบาลบ้านแพว

สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษานครพนม เขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการบริหารอัตรากำลัง

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

๒. นโยบายด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๒ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว จะต้องดำเนินการตีพิมพ์ประกาศที่ป้ายประชาสัมพันธ์ และประกาศทางเว็บไซต์โรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว รวมทั้งแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการในการเลือกสรร เพื่อให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเหมาะสม

๒) จัดทำมาตรการการป้องกันการทุจริตในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการ เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการ ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกมิติ

๒) การสร้างเครือข่าย คนดี คนเก่ง ที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ

๓) การติดตามประเมินผลด้วยการใช้อำเภอเป็นฐาน

๔) มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานและกลุ่มงาน

๕) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในรูปแบบที่ หลากหลาย และนำเทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การประชุม/อบรมทางไกล ผ่านระบบ U video conference

๖) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองโดยผ่านชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community (PLC)

๗) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan-ID Plan)

๔. นโยบายด้านความก้าวหน้าในสายงาน

ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรและเพื่อสร้างความก้าวหน้าความ มั่นคง ในหน้าที่การงานให้กับบุคลากรในแต่ละสายงาน ดังนี้

๔.๑ สายงานผู้บริหารการศึกษา

๔.๒ สายงานผู้บริหารสถานศึกษา

๔.๓ สายงานผู้สอน

๔.๔ สายงานศึกษานิเทศก์

๔.๕ สายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) และ ลูกจ้างประจำ

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ อัตราจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ทางราชการกำหนด โดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และสามารถ ตรวจสอบได้

๖. นโยบายด้านการดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย

๖.๑ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและ ปฏิบัติตาม มาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖.๒ จัดทำแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต มีช่องทางในการร้องเรียน การทุจริต การรับ ฟังความคิดเห็น การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๖.๓ จัดทำข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียน ความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียน

๗. ด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๗.๑ ส่งเสริมยกย่องชมเชยบุคลากร ในการคัดเลือกรับรางวัลในโครงการต่าง ๆ เช่น รางวัลข้าราชการ พลเรือนดีเด่น รางวัลผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่กระทรวงศึกษาธิการ/กระทรวงวัฒนธรรมรางวัล ครูดีในดวงใจ รางวัล ครูสุคติ รางวัลเจ้าฟ้ามหาจักรี รางวัล สพฐ.ดีเด่น รางวัลพระพลหัตถ์สบัติรางวัลครูสภา รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) รางวัลครูดี ไม่มีอภัยมุข เป็นต้น

๗.๒ การส่งเสริมการขอรับสวัสดิการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เช่น ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลระบบสิทธิสวัสดิการรักษายาบาลของกรมบัญชีกลางให้ทันรอบการเบิกจ่าย การ ประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์สมาชิก กบข. สมาชิกประกันสังคม การบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปี เป็นต้น

๘. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๘.๑ มีช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๘.๒ มีการประเมินความพึงพอใจการให้บริการของกลุ่มบริหารงานทรัพยากรบุคคล