



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖



โรงเรียนบ้านพะทาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนบ้านพะทาย ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการบริหารอัตรากำลัง

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

ชั่วคราว

๒. นโยบายด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๒ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว จะต้องดำเนินการติดประกาศที่ป้ายประชาสัมพันธ์ และประกาศทางเว็บไซต์โรงเรียนบ้านพะทาย 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 และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การประชุม/อบรมทางไกล ผ่านระบบ U video conference

๖) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองโดยผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community (PLC)

๗) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan-ID Plan)

๔. นโยบายด้านความก้าวหน้าในสายงาน

ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรและเพื่อสร้างความก้าวหน้าความมั่นคงในหน้าที่การงานให้กับบุคลากรในแต่ละสายงาน 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 และสามารถตรวจสอบได้

๖. นโยบายด้านการดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย

๖.๑ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖.๒ จัดทำแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต มีช่องทางในการร้องเรียน การทุจริต การรับฟังความคิดเห็น การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๖.๓ จัดทำข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียน ความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียน

๗. ด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๗.๑ ส่งเสริมยกย่องชมเชยบุคลากร ในการคัดเลือกรับรางวัลในโครงการต่าง ๆ เช่น รางวัลครูดีในดวงใจ รางวัลครูสุจริต รางวัลเจ้าฟ้ามหาจักรี รางวัล สพฐ.ดีเด่น รางวัลพระพลหัตถ์สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี รางวัลครูดีไม่มีอบายมุข เป็นต้น

๗.๒ การส่งเสริมการขอรับสวัสดิการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เช่น ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลระบบสิทธิสวัสดิการรักษายาบาลของกรมบัญชีกลางให้ทันรอบการเบิกจ่าย การประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์สมาชิก กบข. สมาชิกประกันสังคม การบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปี เป็นต้น

๘. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๘.๑ มีช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๘.๒ มีการประเมินความพึงพอใจการให้บริการของกลุ่มบริหารงานทรัพยากรบุคคล

