

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล โรงเรียนครูประชาสรรค์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี - ชัยนาท

คำนำ

ในปัจจุบันระบบราชการไทยมีการขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบเท่าทันต่อการพลวัตของสังคมไทย ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ระบบการบริหารงานภายในและการดำเนินงานของทุกฝ่ายสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนครูประชาสรรค์จึงได้วางแผนการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างระบบการบริหารและการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความพร้อมต่อการรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสังคมและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งภายนอกและภายในอันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้

งานบุคคลโรงเรียนครูประชาสรรค์

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนครูประชาสรรค์

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนครูประชาสรรค์ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- ด้านที่ 1 การสรรหาและคัดเลือก
- ด้านที่ 2 การบรรจุแต่งตั้ง
- ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร
- ด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ด้านที่ 5 การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย การบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนครูประชาสรรค์

1. แนวปฏิบัติตนนโยบายด้านที่ 1 การสรรหาและคัดเลือก

1.1 กลุ่มงานบุคลากรดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่สถานศึกษามีความต้องการและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและอัตราตำแหน่งที่ว่างหรือขาดแคลน

1.2 ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม และโปร่งใส ดังนี้

1.2.1 ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของเขตพื้นที่มัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาทหรือพื้นที่ใกล้เคียง

1.2.2 ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการรับย้าย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.2.3 ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่คุณครูผู้สอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

1.2.4 ดำเนินการสรรหาบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามภารกิจในสถานศึกษาโดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

2. แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 2 การบรรจุแต่งตั้ง

2.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

2.2 การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว โดยจะต้องดำเนินการติดประกาศที่ป้ายประชาสัมพันธ์ และประกาศทางเว็บไซต์โรงเรียน ครูประชาสรรค์รวมทั้งแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

2.3 แต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือกเพื่อให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สามารถคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่

2.4 จัดทำมาตรการการป้องกันการทุจริตในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3. แนวปฏิบัติตนนโยบายด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร

4. แนวปฏิบัติตนนโยบายด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

โรงเรียนครูประชาสรรค์มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครู พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ทางราชการกำหนดโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

4.1 ก่อนการประเมิน

- การประกาศหลักเกณฑ์ (ก่อนในช่วงเริ่มรอบการประเมิน)
- การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

4.2 ระหว่างรอบการประเมิน

- การให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะที่คาดหวัง

4.3 หลังการประเมิน

- การแจ้งผลการประเมิน
- การประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก
- การวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและสมรรถนะเพื่อการพัฒนา
- เสนอผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินฯ

5. แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 5 การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

5.1 จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยการมอบเกียรติบัตรหรือวชิษัตริย์ หรือช่อดอกไม้แสดงความยินดี การจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร การมอบของเยี่ยมไข้เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

5.2 ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นทั้งข้าราชการและลูกจ้าง

5.3 จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพและการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนด

5.4 จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

5.5 จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

5.6 จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่างๆไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป