

# การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนปทุมธานี “นันทมนิบำรุง”

## นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนปทุมธานี “นันทมนิบำรุง”

### ความเป็นมา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จเนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดัน ให้ภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษาโรงเรียนปทุมธานี “นันทมนิบำรุง” จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของ สถานศึกษา โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการ ประเมินผล เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ อย่างรอบด้านมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนปทุมธานี “นันทมนิบำรุง” แบ่งเป็น ๔ ด้าน ได้แก่

ด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและการเลื่อนเงินเดือน

ด้านที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร

ด้านที่ ๓ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านที่ ๔ การดำเนินการทางวินัย

### การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

#### ด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลื่อนเงินเดือน

##### การวางแผนกำลังคน

วางแผนอัตรากำลังคนเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงรวมทั้งแผนการปฏิรูปยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

##### การสรรหา

๑. กลุ่มบริหารงานบุคคลดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่สถานศึกษามีความต้องการและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและอัตราตำแหน่งที่ว่างหรือขาดแคลน

๒. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม และโปร่งใส ดังนี้

- ดำเนินการสรรหาครูในสถานศึกษาโดยรับย้ายตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ครู ผู้สอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
- ดำเนินการสรรหาบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามภารกิจในสถานศึกษาโดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

## การเลื่อนเงินเดือน

๑. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการและประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษาโดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายการปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพและการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนด
๒. จัดทำบัญชีรายละเอียดข้อมูลข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ เสนอคณะกรรมการระดับสถานศึกษาหรือคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายตรวจสอบคุณสมบัติและพิจารณาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ/ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ
๓. รายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำและค่าตอบแทนพนักงานราชการ ต่อ สพม.๔
๔. จัดส่งบัญชีแสดงการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามผลการพิจารณา
๕. รายผลการประเมินประสิทธิภาพ/ตรวจสอบข้อมูลผลการเลื่อน/จัดทำประกาศผลครูทั้งโรงเรียนเรียงตามอักษรและหนังสือแจ้งเงินเดือนรายบุคคลตามคำสั่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

## ด้านที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร

๑. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพให้บุคคลโดยการส่งเสริมการได้เข้ารับการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์
๒. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งสามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามความถนัดและความรู้ความสามารถ
๓. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับพัฒนาบุคลากร
๔. จัดทำข้อมูลและส่งเสริมการพัฒนาครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสังกัดแนวปฏิบัติตามนโยบาย

## ด้านที่ ๓ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

๑. จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน ได้มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรและครอบครัวในโอกาสต่าง ๆ เช่น สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เลื่อนขั้น วันเกิด เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับวิทยฐานะสูงขึ้น โครงการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ นโยบาย ดังกล่าวได้มีการออกแบบให้เหมาะสมตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่หลากหลาย และเหมาะสมกับความแตกต่างของกลุ่มและประเภทของผู้ปฏิบัติงานโดยโรงเรียนถือว่าบุคลากรทุกคนเปรียบเสมือนสมาชิกของครอบครัว ทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน
๒. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง
๓. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
๔. จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

๕. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

#### ด้านที่ ๔ การดำเนินการทางวินัย

๑. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
๒. จัดทำตารางการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร
๓. ตรวจสอบการแต่งกายของครูและบุคลากร
๔. รวบรวมสถิติข้อมูลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร
๕. พิจารณาให้การสนับสนุนบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในระเบียบวินัยนำเสนอแก่ผู้บริหาร
๖. ดำเนินการแก้ไขปัญหาบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายวิสูตร คำนวนตักดี)

ผู้อำนวยการโรงเรียนปทุมธานี “นันทมนีบำรุง”