

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของโรงเรียนบ้านโป่งขุนเพชรพัฒนา

ตามที่ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจปรับตัววัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มี ความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤตินิชอบ ประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูดรักษาใจผู้มีความรู้ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีและแผนปฏิรูปประเทศข้างต้น สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ โรงเรียนบ้านโป่งขุนเพชรพัฒนา จึงได้มีการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

โรงเรียนบ้านโป่งขุนเพชรพัฒนา มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยได้มีการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของโรงเรียนบ้านโป่งขุนเพชรพัฒนา รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

โรงเรียนบ้านโป่งขุนเพชรพัฒนาเล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทั้งในส่วนของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อเข้าทำงาน ในตำแหน่งแรกบรรจุและการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หน่วยงานกลางทางการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานเพื่อนำไปสู่การผลักดันให้โรงเรียนบ้านโป่งขุนเพชรพัฒนา สามารถบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

โรงเรียนบ้านโป่งขุนเพชรพัฒนา ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการประเมินการปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบรวมทั้งเหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของโรงเรียน

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนบ้านโป่งขุนเพชรพัฒนา ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรของโรงเรียนบ้านโป่งขุนเพชรพัฒนา มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โรงเรียนบ้านโป่งขุนเพชรพัฒนา จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพ ของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพโดยการดำเนินโครงการเพื่อให้ ความรู้แก่ครูบุคลากร เช่น บุคลากรใหม่บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและบุคลากรในระดับหัวหน้างาน เป็นต้น นอกจากนี้โรงเรียนบ้านโป่งขุนเพชรพัฒนายังส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับครูและบุคลากรภายในโรงเรียนนั้น โรงเรียนกำหนดให้มีกองทุนสวัสดิการของโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือครู บุคลากรที่เดือดร้อนและเพื่อใช้เป็นทุนสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนบ้านโป่งขุนเพชรพัฒนา

๖. นโยบายสร้างความผูกพันในองค์กร

การสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่โรงเรียนให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากความผูกพันเป็นอีกปัจจัยที่ช่วยรักษาครูและบุคลากรให้อยู่คงกับโรงเรียนไปอย่างยาวนาน รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับโรงเรียน

ดังนั้นโรงเรียนบ้านโป่งขุนเพชรพัฒนาจึงกำหนด นโยบายการสร้าง ความผูกพันในโรงเรียนขึ้น เพื่อสร้างความผูกพันต่อ โรงเรียนและลดปัญหาการบริหารงานภายในโรงเรียน อาทิเช่น การขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน การสรรหาบุคลากรทดแทนบุคลากรที่โอน – ย้าย-ไปช่วยราชการหรือลาออกไป