



## หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงเรียนหัวสระวิทยา

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) โรงเรียนหัวสระวิทยา จึงกำหนดหลักเกณฑ์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

การบริหารงานของบุคคลโรงเรียนหัวสระวิทยา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

### ความหมายและความสำคัญของงานบุคคล

ทรัพยากรบุคคล ถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญ ในการบริหารงานด้านต่างๆในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้นำศักยภาพของตนเองมาพัฒนางานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ หรือได้รับมอบหมาย งานบริหารบุคคลโรงเรียนหัวสระวิทยา มีภารกิจในการสรรหาบุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด สามารถดึงดูดธำรงรักษา และพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานต่างๆในโรงเรียนให้สำเร็จตามเป้าหมาย คือ การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

### แนวคิดปัจจัยทางการบริหารทั้งหลาย คน ถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด

- 1) การบริหารงานบุคคลจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล
- 2) การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจะมีส่วนทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระตือรือร้นพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

4) การบริหารงานบุคคล เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ

### วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
- 2) เพื่อส่งเสริม บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ ตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 3) เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
- 4) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 5) เพื่อเป็นการวางแผนปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับดูแลเกี่ยวกับฝ่ายบริหารงานบุคคล

### นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน

- 1) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติ ตามในหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
- 2) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของบุคลากรภายในโรงเรียนแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะวิชาชีพครู
- 4) ประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียน
- 5) ส่งเสริมให้คณะครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- 6) ส่งเสริมให้คณะครูปฏิบัติตนในการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

### 1. ด้านการบริหารอัตรากำลัง สรรหา และคัดเลือกบุคลากร

#### แนวทางการปฏิบัติ

การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและพอเพียงตามแนวทางและหลักเกณฑ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยจัดทำข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### 2. ด้านการสรรหา การคัดเลือกและการสั่งจ้าง ประกอบด้วย

2.1 สรรหาบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ดำเนินการประกาศรับสมัครอย่างโปร่งใส ทัวถึง ตามช่องทางประชาสัมพันธ์ทุกช่องทาง เช่น เว็บไซต์โรงเรียน ไลน์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น

### **การคัดเลือกและการว่าจ้าง**

วิธีการคัดเลือกกำหนดขั้นตอน ดังนี้

- ประกาศคัดเลือก
- แต่งตั้งคณะกรรมการ
- รับสมัครคณะกรรมการ
- ตรวจสอบคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด
- สอบข้อเขียน
- ประเมินความเหมาะสม (สัมภาษณ์)
- ประกาศผลการคัดเลือก
- ทำสัญญาจ้าง

### **3. เสริมสร้างขีดความสามารถ ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร**

การบริหารผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินอย่างเป็นระบบมีมาตรฐานเดียวกัน ดำเนินการปีละ 2 ครั้ง

- ครั้งที่ 1                    1 ตุลาคม – 31 มีนาคม
- ครั้งที่ 2                    1 เมษายน – 30 กันยายน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 2 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ

จรรยาบรรณวิชาชีพ

### **4. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

การพัฒนาและฝึกอบรมดำเนินการตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง โดย แบ่งเป็น

- 4.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐาน - ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
- 4.2 การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ - พัฒนาตามสมรรถนะกลุ่มงานและตำแหน่งงาน
- 4.3 ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนาบุคคล
- 4.4 ประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สถานศึกษากำหนด
- 4.5 จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน
- 4.6 การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม บุคลากรทางการศึกษา

5. ด้านการรักษาไว้ สร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5.1 ปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน

5.2 จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชย บุคลากร

5.3 กำหนดวัฒนธรรมองค์กร เช่น แต่งกายชุดขาวในวันพระและแต่งกายชุดพื้นเมืองในวันศุกร์

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่าง  
เคร่งครัด



(นายพิเชษฐ์ แสงจักร์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนหัวสระวิทยา