



การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนเกาะสีเฮอร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

โรงเรียนเกาะสีเฮอร์ มุ่งเน้นที่จะบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีธรรมาภิบาลโดยให้ความสำคัญในกระบวนการปรับปรุงสภาพสังคมให้เกิดภาวะที่ไม่ทนต่อการทุจริตการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงเรียนเกาะสีเฮอร์มีนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นประโยชน์ต่อทางราชการสอดคล้องกับการขับเคลื่อน ภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ เพื่อให้การดำเนินงาน การบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าวจึงดำเนินการตามขอบข่ายภารกิจของกลุ่มงานดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

วางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงรวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐

ด้านการสรรหาบุคลากร

๑. กลุ่มงานบุคลากรดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่สถานศึกษามีความต้องการและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และอัตรากำลังที่ว่างหรือขาดแคลน
๒. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลายเป็นธรรมและโปร่งใสดังนี้
 - ๒.๑ ดำเนินการสั่งหา ข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ตหรือพื้นที่ใกล้เคียง
 - ๒.๒ ดำเนินการสรรหา ข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการรับย้ายตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
 - ๒.๓ ดำเนินการสรรหาเพื่อดำรงตำแหน่ง พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆเพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
 - ๒.๔ ดำเนินการสรรหาบุคคล ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่อื่นๆตามภารกิจในสถานศึกษา ด้วยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆเพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

ด้านการพัฒนาบุคคล

๑. การจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร ในด้านต่างๆ ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากร ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามความถนัดและความรู้ความสามารถ
๓. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลสำหรับพัฒนาบุคลากร
๔. ส่งเสริมการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดเพื่อสิทธิประโยชน์ และความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสังกัด

ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมมีการรักษาความสะอาดและการจัดภูมิทัศน์เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน
๒. การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่จำเป็นเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว คล่องตัวและเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร
๓. ระบบสารสนเทศสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา
๔. ส่งเสริม ให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพของบุคลากรเช่นการตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น
๕. จัดโครงการสวัสดิการ ๑ และสวัสดิการ ๒ เพื่อช่วยเหลือคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านเศรษฐกิจที่ประสบปัญหา

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. อย่างเคร่งครัด

ด้านการส่งเสริมจริยธรรมการรักษาวินัยของบุคลากรในสถานศึกษา

๑. มีมาตรการต่างๆเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมและค่านิยมสุจริตให้กับบุคลากรในสถานศึกษาได้แก่ มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม ส่งเสริมความโปร่งใสในการ จัดซื้อจัดจ้าง มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต มาตรการป้องกันการรับสินบน มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. มีกลไกการกำกับติดตามการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
๓. มีระเบียบหลักการสำหรับข้าราชการเรื่องวินัยข้าราชการการดำเนินการทางวินัย การขาด การลา การ มาสายอย่างเป็นรูปธรรมถูกต้อง ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้