

แนวทางดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงเรียนนางรองพิทยาคม

1. การจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรในสถานศึกษา

จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพตามความต้องการ โดยมีข้อมูลพื้นฐาน คือ

- 1) ข้อมูล 10 มิ.ย. จากโปรแกรม data management center (DMC)
- 2) ข้อมูลด้านวุฒิ วิชาเอก และความสามารถด้านบุคลากร
- 3) ข้อมูลเกษียณอายุราชการ และแนวโน้มการย้าย/โอน
- 4) ข้อมูลพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน
- 5) ข้อมูลครูอัตราจ้าง
- 6) ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่ากับจำนวนครูที่ขาด)

2. การจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษา

1) ขอความเห็นชอบการจ้างลูกจ้างชั่วคราวกับสำนักงานเขตพื้นที่โดยแนบสำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน

- 2) เมื่อได้รับความเห็นชอบ ดำเนินการสรรหาคัดเลือก โดยการประกาศรับสมัคร สอบคัดเลือก
- 3) จัดจ้าง ทำสัญญา และรายงานการจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราวกับสำนักงานเขตพื้นที่
- 4) ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญา

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเลื่อนเงินเดือน

1) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว20 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2561 ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

2) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงแนวทางการดำเนินการประเมินตามข้อตกลงและกำหนดปฏิทินการประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน

3) ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยประเมินจากหลักฐานเอกสารที่อยู่จริงแล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา

4) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผลการประเมินไว้

5) ในระหว่างรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง พัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามข้อตกลงก่อน เริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

6) แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ

7) ประกาศรายชื่อผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

3. การดำเนินการทางวินัย เพื่อให้การลงโทษข้าราชการเป็นไปโดยถูกต้องเหมาะสมตามกระบวนการ โดยที่คำสั่งลงโทษทางวินัย เป็นคำสั่งทำงานปกครอง ขั้นตอนการดำเนินการและการใช้ดุลพินิจกำหนดโทษทางวินัย จึงต้องเป็นไปตามหลักความชอบด้วยกฎหมาย การใช้ดุลพินิจในการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย นอกจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ดำเนินการทางวินัย องค์คณะ จะต้องใช้ดุลพินิจภายในกรอบที่กฎหมายบัญญัติไว้แล้ว การ ใช้ดุลพินิจจะต้องมีเหตุผลที่รับฟังได้ และอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง ในทางปฏิบัติองค์กรหรือหน่วยงานของภาครัฐจึงมีการกำหนดแนวทางการใช้ดุลพินิจในการกำหนดโทษภายในองค์กร หรือหน่วยงานของตน เพื่อให้ผู้ดำเนินการทางวินัยใช้ดุลพินิจในทิศทางหรือมาตรฐานเดียวกัน (มาตรฐานโทษ)

4. พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นเลิศ

แนวปฏิบัติ

1. พัฒนาองค์ความรู้ และสมรรถนะของครูผ่านการปฏิบัติจริงและการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง
 - 1.1 เผยแพร่องค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม วิธีการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาการคิด และการวัดประเมินผล ให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนให้มีคุณภาพตาม ศักยภาพเป็นรายบุคคลและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการทำงานเป็นทีมให้มีความเป็นเลิศ
 - 1.2 พัฒนาคู่มือที่สามารถจัดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองหรือใช้สื่อเทคโนโลยี
 - 1.3 ส่งเสริมระบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตรโดยเขตพื้นที่การศึกษาและศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 1.4 ส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารและทักษะการใช้ คอมพิวเตอร์เพื่อจัดการเรียนรู้ได้ในระดับดี
2. พัฒนาคู่มือผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาด้วยการเสริมสร้างระบบแรงจูงใจ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
 - 2.1 ยกย่องเชิดชูเกียรติครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอยู่ในระดับ มืออาชีพ และมีผลงานเชิงประจักษ์ในด้านต่าง ๆ ได้แก่
 - 1) ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
 - 2) ด้านการดูแลช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ
 - 3) ด้านการมีจิตวิญญาณความเป็นครูมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม
 - 2.2 ส่งเสริมความก้าวหน้าของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและรายได้ของครูที่เหมาะสม

โดยได้จัดแผนพัฒนาบุคลากร โรงเรียนนารองพิทยาคม ประจำปีงบประมาณ 2563 ดังนี้

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
1	โครงการปฐมนิเทศครูและ บุคลากรทางการศึกษา (เปิดเทอม)	ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารับการปฐมนิเทศ	ร้อยละ 100
2	โครงการพัฒนาบุคลากร	- ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ 80
3	กิจกรรมส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู (วิทยฐานะ)	- การจัดการประเมินกลุ่มเป้าหมายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น - ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะมีความรู้และความเข้าใจในการประเมินวิทยฐานะ	ร้อยละ 80 ของกลุ่มเป้าหมาย
4	โครงการบริหารอัตรากำลัง	- ร้อยละความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังตามแผน	ร้อยละ 80
5	กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC	- ร้อยละของจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC - ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC	ร้อยละ 80 ของกลุ่มเป้าหมาย