

แผนงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ได้ตามมาตรฐาน
ประกอบด้วยโครงการต่างๆ ดังนี้

งาน/โครงการ	พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและบุคลากรศึกษาดูงาน
สนองกลยุทธ์ที่ ๓	ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
สนองกลยุทธ์ที่ ๔	เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
สนองมาตรฐานการศึกษา	มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย ม.๒, ๓ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ม.๒, ๓
ผู้รับผิดชอบ	นายชัชณะ เทพรัักษ์
ลักษณะโครงการ	ต่อเนื่อง
ระยะเวลาดำเนินการ	มิถุนายน ๒๕๖๘ – มีนาคม ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

ในปัจจัยทางการบริหาร ๔ ประการ บุคลากรถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความสำคัญที่สุด นอกจากต้องใช้หรือต้องพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อให้ภารกิจบรรลุสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และตามมาตรา ๗๙ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๒๕๔๗ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อจัดอบรมบุคลากรด้านการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพด้านการศึกษา

๓. เป้าหมาย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านห้วยไช้จ้ว จำนวน ๑๘ คน

๔. สถานที่ดำเนินงาน โรงเรียนบ้านห้วยไช้จ้ว ตำบลผาตั้ง อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย

๕. วิธีดำเนินการ กิจกรรมและระยะเวลา

- | | |
|--|----------------------------|
| ๕.๑ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมการอบรมพัฒนาเอง | พฤษภาคม ๒๕๖๘ – มีนาคม ๒๕๖๙ |
| ๕.๒ ดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ | พฤษภาคม ๒๕๖๘ – มีนาคม ๒๕๖๙ |
| ๕.๓ วัดและประเมินผล | พฤษภาคม ๒๕๖๘ – มีนาคม ๒๕๖๙ |
| ๕.๔ รายงานโครงการ | พฤษภาคม ๒๕๖๙ |

๖. งบประมาณดำเนินการ

จาก ค่าจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ปีงบประมาณ ๒๕๖๘-๒๕๖๙ จำนวน ๖๕,๐๐๐ บาท

กิจกรรมและรายละเอียดในการใช้งบประมาณ (ขอถัวจ่ายทุกรายการ)

รายการ	งบประมาณ ที่ใช้	จำแนกรายจ่าย		
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ
๑. ค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการอบรมพัฒนา	-	-	-	-
ค่าวิทยากร	-	-	-	-
ค่าลงทะเบียน	-	-	-	-
๒. ค่าใช้จ่ายในการจัดการอบรมพัฒนาตนเอง	-	-	-	-
ค่าอาหารกลางวันและอาหารว่าง คนละ ๕๐ บาท ต่อวัน จัดอบรมทั้งหมด	-	-	-	-
๓. ค่าวัสดุในการจัดการอบรมพัฒนา	๑๐,๐๐๐	-	-	๑๕,๐๐๐
๔. ค่าสร้างขวัญและกำลังใจ	-	-	-	-
๕. ค่าเหมาจ้างพาหนะเดินทาง- ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	-	-
รวมงบประมาณ	๖๕,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	-	๑๕,๐๐๐

๗. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียนโรงเรียนบ้านห้วยไช้จั่ว กลุ่มเครือข่ายและ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๘. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีวัดและประเมินผล	เครื่องมือวัดและประเมินผล
๑. จำนวนบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถตามสาระสำคัญ และ เป้าหมายที่กำหนด	๑. สังเกต ๒. สอบถาม ๓. ทดสอบ	๑. แบบบันทึกการสังเกต ๒. แบบสรุปการสอบถาม ๓. แบบทดสอบ
๒. จำนวนบุคลากรที่มีคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ตามเป้าหมายกำหนด	๔. ตรวจสอบผลงาน ที่มอบหมาย	๔. เกณฑ์การประเมินคุณภาพ

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และโรงเรียนเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้

งาน/โครงการ	โครงการส่งเสริมข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาตนเอง
สนองกลยุทธ์ที่ ๓	ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
สนองกลยุทธ์ที่ ๔	เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
สนองมาตรฐานการศึกษา	มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย ม.๒, ๓ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ม.๒, ๓
ผู้รับผิดชอบ	นายชัชณะ เทพรัักษ์
ลักษณะโครงการ	ต่อเนื่อง
ระยะเวลาดำเนินการ	พฤษภาคม ๒๕๖๘ – มีนาคม ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

เนื่องด้วยการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ นั้นต้องอาศัยครูที่มีความรู้ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนทั้งในด้านเนื้อหาวิชาและความเข้าใจในแนวทางการพัฒนานักเรียน แนวทางในการพัฒนาการศึกษาซึ่งมีการปรับเปลี่ยนไปตามสภาพสังคมที่ซับซ้อนและมีปัญหามากขึ้น ฉะนั้นการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการแก้ปัญหาทางสังคมและก้าวหน้าเทคโนโลยียุค ๔.๐ และเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และโรงเรียนมีบุคลากรครบถ้วนในทุกสาระวิชา และสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

ดังนั้นการดำเนินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความพร้อมด้านอัตรากำลังและมีระบบบริหารที่ดี จะเป็นการนำไปสู่การพัฒนา องค์กร ให้เข้มแข็งสามารถพัฒนานักเรียนให้เป็นผลผลิตที่มีคุณภาพของสังคมในโอกาสต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนสอน
๒. เพื่อจัดระบบการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพมีความรู้ สามารถถ่ายทอดความรู้สู่นักเรียนได้มีประสิทธิภาพ

๓. เป้าหมาย

๑. ด้านปริมาณ
 - ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนได้รับการพัฒนาครบทุกคน
 - มีบุคลากรครบตามสายงาน ตามกลุ่มสาระวิชา และสามารถส่งเสริมความรู้ที่จำเป็นได้ครบร้อยละ ๑๐๐
๒. ด้านคุณภาพ
 - ครูทุกคนมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนานักเรียนให้ได้เต็ม
 - มีระบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลที่ดี

๔. สถานที่ดำเนินงาน

สถานศึกษา/หน่วยงาน/องค์กร/หน่วยพัฒนา

๕. วิธีดำเนินการ กิจกรรมและระยะเวลา

- ๕.๑ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมการอบรมพัฒนาเอง พุทธจิกายน ๒๕๖๘ – มีนาคม ๒๕๖๙
 ๕.๒ ดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ พุทธจิกายน ๒๕๖๘ – มีนาคม ๒๕๖๙
 ๕.๓ วัดและประเมินผล พุทธจิกายน ๒๕๖๘ – มีนาคม ๒๕๖๙
 ๕.๔ รายงานโครงการ มีนาคม ๒๕๖๙

๖. งบประมาณดำเนินการ

จาก ค่าจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ปีงบประมาณ ๒๕๖๘-๒๕๖๙ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

กิจกรรมและรายละเอียดในการใช้งบประมาณ (ขอถัวจ่ายทุกรายการ)

รายการ	งบประมาณ ที่ใช้	จำแนกรายจ่าย		
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ
๑. ค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการอบรมพัฒนา	-	-	-	-
ค่าวิทยากร	-	-	-	-
ค่าลงทะเบียน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	-	-
๒. ค่าใช้จ่ายในการจัดการอบรมพัฒนาตนเอง	-	-	-	-
๓. ค่าวัสดุในการจัดการอบรมพัฒนา	-	-	-	-
๔. ค่าสร้างขวัญและกำลังใจ	-	-	-	-
๕. ค่าเหมาจ้างพาหนะเดินทาง- ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	-	-	-	-
รวมงบประมาณ	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	-	-

๗. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สถานศึกษา/หน่วยงาน/องค์กร/หน่วยพัฒนาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม

๘. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีวัดและประเมินผล	เครื่องมือวัดและประเมินผล
๑. จำนวนบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถตามสาระสำคัญ และ เป้าหมายที่กำหนด	๑. สังเกต ๒. สอบถาม ๓. ทดสอบ	๑. แบบบันทึกการสังเกต ๒. แบบสรุปการสอบถาม ๓. แบบทดสอบ
๒. จำนวนบุคลากรที่มีคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ตามเป้าหมายกำหนด	๔. ตรวจสอบผลงาน ที่มอบหมาย	๔. เกณฑ์การประเมินคุณภาพ

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน
และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี 2567

จัดทำโดย
กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
โรงเรียนบ้านห้วยไช้จั่ว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

ในช่วงแห่งการปฏิรูปสังคมไทยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ระบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ของทุก ๆ หน่วยงานและทุกภาคส่วนสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนบ้านห้วยไช้จั่ว จึงได้วางแผนและจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ขึ้น เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความพร้อมรับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศของรัฐบาลและเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ อันจะเป็นเครื่องมือส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุก ๆ ด้านไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

งานบุคลากร
โรงเรียนบ้านห้วยไช้จั่ว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ความเป็นมา	1
นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	1
การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย	2
หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	2
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	3

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนคลองสำโรง

ความเป็นมา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นจะต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา

โรงเรียนบ้านห้วยไช้จ้ว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล และระบบการประเมินผล เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบด้านมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนบ้านห้วยไช้จ้ว แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน

ด้านที่ 2 การสรรหา

ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร

ด้านที่ 4 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านที่ 5 การใช้ประโยชน์

การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย การบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนบ้านห้วยไช้จ้ว

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน

วางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อการกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580)

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 2 การสรรหา

1. กลุ่มงานบุคลากรดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่สถานศึกษามีความต้องการ

และ

สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและอัตราตำแหน่งที่ว่างหรือขาดแคลน

2. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม และโปร่งใส ดังนี้

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองคาย หรือพื้นที่ใกล้เคียง

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการรับย้าย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่

ก.ค.ศ. กำหนด

- ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติหน้าที่

ครูผู้สอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

- ดำเนินการสรรหาบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามภารกิจในสถานศึกษา

โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร

1. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามความถนัดและความรู้ความสามารถ

3. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับพัฒนาบุคลากร

4. ส่งเสริมการขอยืมหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดเพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสังกัด

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 4 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

1. จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดตั้งกองทุนออมทรัพย์ครูโรงเรียนบ้านห้วยไซงัว การมอบเกียรติบัตร/วุฒิบัตร หรือช่อดอกไม้แสดงความยินดี การจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร การมอบของเยี่ยมไข้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง

3. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนด

4. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

5. จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลโดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

6. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ 5 การเข้าถึงข้อมูล

1. มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาโดยครบถ้วนอย่างเป็นระบบระเบียบ สามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว
2. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วนทุกกระบวนการที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกฝ่ายของสถานศึกษาให้อยู่ในระเบียบวินัยและจริยธรรมอันดีงาม เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใสเป็นธรรม และก่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการนั้น มีหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่บุคลากรจำเป็นต้องรับรู้และถือปฏิบัติ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
2. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
3. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร
4. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. จรรยาบรรณวิชาชีพครู
7. การลงเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
8. หลักเกณฑ์การขาด ลา มาสาย
9. การอยู่เวรรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ
10. โทษทางวินัย

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

โรงเรียนบ้านห้วยไช้จั่ว จัดระบบการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. บุคลากรประเมินตนเอง
2. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับแต่งตั้ง ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
3. กรรมการสถานศึกษา ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลใน

สถานศึกษา

4. ฝ่ายบุคลากร นำผลการประเมินในข้อ 1-3 ไปรวบรวม สรุป วิเคราะห์ และจัดทำรายงาน
ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีของสถานศึกษา