



นโยบาย การบริการงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565



โรงเรียนอุ่มพางวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ



ประกาศโรงเรียนอัมพวงวิทยาคม
เรื่อง นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนปฏิบัติการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โรงเรียนอัมพวงวิทยาคม จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

ฝ่ายบริหารทั่วไปและบุคลากร ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองรับการภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔ เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

๑.๓ จัดทำแผนการขอมิวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดเดิม (ตาม ว.๑๗ , ว.๒๑) และ ว. PA เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ฝ่ายบริหารทั่วไปและบุคลากรดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติการกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ประสานและร่วมมือกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นไม่ให้มีอัตราว่างที่สามารถใช้ได้สถานศึกษา

๒.๒ ดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม และโปร่งใส

๓. ด้านการพัฒนา

กลุ่มบริหารทั่วไปและบุคลากรดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการครูผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสถานศึกษาและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสถานศึกษา

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนการพัฒนารายบุคคล (ID Plan)

๓.๔ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนา

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ฝ่ายบริหารทั่วไปและบุคลากร มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ของโรงเรียนอุ้มผางวิทยาคม

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๓ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร

๔.๔ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

๔.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ จรรยาบรรณวิชาชีพครู หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของสถานศึกษาและทำบันทึกข้อความแจ้งเวียน เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่ราชการจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

ทั้งนี้ ให้ฝ่ายบริหารทั่วไปและบุคลากร รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปี

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๕



(นายจิระพงษ์ สุริยา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนอัมพวงวิทยาคม