



ประกาศโรงเรียนบ้านพรุพ้อ

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านพรุพ้อเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งองค์กรรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ หน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โรงเรียนบ้านพรุพ้อ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ฝ่ายบริหารงานบุคคลดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และตามภารกิจของสถานศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

วางแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓ – ๕ ปี โดยคำนึงถึงแนวโน้มของจำนวนนักเรียน เด็กในเขต พื้นที่ บริการ เพื่อใช้ในการกำหนด วิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ ครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อภารกิจ ของ สถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๒. ด้านการสรรหา

ฝ่ายบริหารงานบุคคลดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคน เก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาและแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาครูจ้าง ครูอัตราจ้าง ทนต่อความต้องการหรือความขาดแคลน ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๒.๑.๑ ดำเนินการประเมินครูจ้างชั่วคราว วิชาเอกภาษาไทยที่ขาดแคลนคนเดิม เพื่อจ้างเป็น ครู อัตราจ้าง สอนวิชาภาษาไทย เพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินครูอัตราจ้างชั่วคราว วิชาเอกภาษาไทยที่ขาดแคลนคนเดิม ตามแบบประเมิน เมื่อผ่านการประเมินก็สามารถจ้างต่อได้ แต่ถ้าหากไม่ผ่านการประเมิน ก็ดำเนินการจัดหา บุคลากรคนใหม่ ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงานต่อไป

๓. ด้านบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

ฝ่ายบริหารงานบุคคลดำเนินการ การเลื่อนเงินเดือน ทะเบียนประวัติและทะเบียนวันลา และการ ส่งเสริมเสนอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอ คณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือนเมษายน ครั้งที่ ๒ เดือน ตุลาคม

๒. จัดทำทะเบียนประวัติและทะเบียนวันลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓. ดำเนินการงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ เสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔. ด้านการพัฒนา

ฝ่ายบริหารงานบุคคลดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้ เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสถานศึกษา แผนการ ปฏิรูป ประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และ ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร

๒. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร

๓. นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงาน พัฒนา บุคคล

๔. ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๕. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการ เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา และให้การเลื่อน เงินเดือนข้าราชการ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด หากมีข้าราชการ

หรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดย
ด่วน

๖. การสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

๑. จัดระบบบริหารงานบุคคลให้เกิดความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่
เป็นธรรม คำนึงถึงระบบคุณธรรม โดย

๑.๑ การรับบุคคลเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคคลทางการศึกษาและแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่ง ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรมและประโยชน์ของ
ทาง ราชการ

๑.๒ การบริหารงานบุคคล ต้องคำนึงผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพขององค์กร ลักษณะงาน โดย
ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม มีความเป็นกลางทางการเมือง

๑.๓ พิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการครู
และบุคคลกรทางการศึกษา ต้องเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ

๑.๔ การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ ตลอดจน
ป้องกัน การกระทำผิดวินัยและเสริมสร้างพัฒนาข้าราชการครูและบุคคลกรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีวินัย

๒. เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคคลกรทางการศึกษาให้มี
คุณธรรม จริยธรรม วินัย ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาและกำกับดูแลให้ข้าราชการครูและบุคคลกรทางการศึกษาปฏิบัติ
ราชการตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๔. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาข้าราชการครูให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีความเป็น
ข้าราชการที่ดี โดยมุ่งเน้นการประพฤติปฏิบัติและเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องต่อไปนี้

๔.๑ การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

๔.๒ ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ

๔.๓ การปฏิบัติหน้าที่หรือความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

๔.๔ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

๔.๕ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๔



(นายอานวย สุวรรณชาติ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพรุพ้อ