



ประกาศโรงเรียนบ้านหน้าควนล้ง (ราษฎร์สามัคคี)

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านหน้าควนล้ง (ราษฎร์สามัคคี) เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กรรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โรงเรียนบ้านหน้าควนล้ง (ราษฎร์สามัคคี) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางใน การบริหารทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ฝ่ายบริหารงานบุคคลดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และตามภารกิจของสถานศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

วางแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓ – ๕ ปี โดยคำนึงถึงแนวโน้มของจำนวนนักเรียน เด็กในเขตพื้นที่บริการ เพื่อใช้ในการกำหนด วิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ ครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อการกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

๒. ด้านการสรรหา

ฝ่ายบริหารงานบุคคลดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาและแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาลูกจ้าง ครูอัตราจ้าง ทนต่อความต้องการหรือความขาดแคลน ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑. ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว ครูอัตราจ้าง และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล โดยประกาศทางเว็บไซต์ และประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัด สร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไป หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถและหลากหลายเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๓. ด้านบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

ฝ่ายบริหารงานบุคคลดำเนินการ การเลื่อนเงินเดือน ทะเบียนประวัติและทะเบียนวันลา และการส่งเสริมเสนอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือนเมษายน ครั้งที่ ๒ เดือนตุลาคม

๒. จัดทำทะเบียนประวัติและทะเบียนวันลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓. ดำเนินการงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔. ด้านการพัฒนา

ฝ่ายบริหารงานบุคคลดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสถานศึกษา แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร

๒. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร

๓. นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล

๔. ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๕. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามที่กฎหมาย

กำหนด หากมีข้าราชการหรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอ
ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๖. การสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

๑. จัดระบบบริหารงานบุคคลให้เกิดความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่
เป็นธรรม คำนึงถึงระบบคุณธรรม โดย

๑.๑ การรับบุคคลเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคคลทางการศึกษาและแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรมและประโยชน์ของ ทาง
ราชการ

๑.๒ การบริหารงานบุคคล ต้องคำนึงผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพขององค์กร ลักษณะงาน โดยไม่
เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ความเป็นกลางทางการเมือง

๑.๓ พิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา ต้องเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ

๑.๔ การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ ตลอดจน
ป้องกัน การกระทำผิดวินัยและเสริมสร้างพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีวินัย

๒. เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี
คุณธรรม จริยธรรม วินัย ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาและกำกับดูแลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติ
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 ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๕



(ดร.เรวดี เชาวนาสัย)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหน้าควนลัง (ราษฎร์สามัคคี)