



ประกาศโรงเรียนนิกรราษฎร์บำรุงวิทย์
นโยบายกลุ่มบริหารงานบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2566

.....

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนิกรราษฎร์บำรุงวิทย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐโรงเรียนนิกรราษฎร์บำรุงวิทย์ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีภารกิจหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพโรงเรียนนิกรราษฎร์บำรุงวิทย์จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2566 ดังนี้

1. ด้านการบริหารอัตรากำลัง

1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง

1.2 จัดสรรอัตราให้สถานศึกษาที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร

1.3 จัดทำฐานข้อมูลด้านอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

2.2 การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการลูกจ้างชั่วคราวและจะต้องดำเนินการติดประกาศที่ป้ายประชาสัมพันธ์และประกาศทางเว็บไซต์โรงเรียนนิกรราษฎร์บำรุงวิทย์เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการ เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะโดยสามารถใช้เครื่องมือที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

3.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกมิติ

3.2 การสร้างเครือข่าย คนดี คนเก่ง ที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ

3.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลาย และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเช่น การเรียนการสอน/การประชุม/อบรมทางไกลผ่านระบบ video conference

3.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

3.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan)

4. ด้านความก้าวหน้าในสายงาน

ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลในโรงเรียนทราบ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากร และเพื่อสร้างความก้าวหน้า ความมั่นคง ในหน้าที่การงานให้กับบุคลากรในแต่ละสายงาน ดังนี้

4.1 สายงานผู้บริหารสถานศึกษา

4.2 สายงานผู้สอน

4.3 สายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่น

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ

ลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ทางราชการกำหนดโดยยึดหลักธรรมาภิบาลโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

6. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย

6.1 ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตน

ตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.2 จัดทำแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต มีช่องทางในการร้องเรียน การทุจริต การรับฟังความคิดเห็น การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

7. ด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

7.1 ส่งเสริมยกย่องและชมเชยบุคลากรในการคัดเลือกรับรางวัลในโครงการต่าง ๆ เช่น รางวัล ข้าราชการพลเรือนดีเด่น รางวัลผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงวัฒนธรรม รางวัลครูดีในดวงใจ รางวัลครูสุจริต รางวัลเจ้าฟ้ามหาจักรี รางวัลครูสภา รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. รางวัลครูดีไม่มีอบายมุข เป็นต้น

7.2 ส่งเสริมการขอรับสวัสดิการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว เช่น ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลระบบสิทธิสวัสดิการพยาบาลของกรมบัญชีกลางให้ทันรอบการเบิกจ่าย การประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์สมาชิก กบข. สมาชิกประกันสังคม การบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปี เป็นต้น

8. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

8.1 มีช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

8.2 มีการประเมินความพึงพอใจการให้บริการของกลุ่มบริหารงานบุคคล

จึงประกาศมาเพื่อทราบถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2566



(นางสาวณัฐพร วงษ์ไทย)

ผู้อำนวยการโรงเรียนนิกรราษฎร์บำรุงวิทย์